Rapport annuel de gestion 2002

Commission de la construction du Québec

Rapport annuel de gestion 2002

Commission de la construction du Québec

Québec

103-06114/

Rapport annuel de gestion 2002

La présente publication
a été réalisée par la Commission
de la construction du Québec (CCQ).

Vous trouverez le rapport annuel de gestion,
des statistiques sur l'industrie de la construction
et diverses informations sur ce secteur d'activité
ainsi que sur notre organisation, sur le site Internet :
www.ccq.org

**Dans ce document, le masculin
est utilisé comme générique dans
le seul but d'alléger le texte.**

Dépôt légal
Bibliothèque nationale
du Québec, 2003

ISBN 2-550-40872-1

Montréal, le 28 mai 2003

Monsieur Michel Després
Ministre du Travail

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 9 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, il me fait plaisir de vous transmettre le rapport annuel de gestion de la Commission de la construction du Québec pour l'année 2002.

Bien que notre organisme ne soit pas assujetti à la *Loi sur l'administration publique*, ce document a été réalisé dans l'esprit de cette loi afin de vous permettre de juger de la qualité de notre gestion et de ses résultats pour l'exercice financier terminé au 31 décembre 2002.

Espérant le tout à votre satisfaction, je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments les plus distingués.

Le président-directeur général,

André Ménard

Table des matières

Mot du président-directeur général 4

Présentation de la Commission de la construction du Québec 7
Un organisme au service de l'industrie de la construction 8
Ses origines 10
Son financement 10
Ses mandats 11
Son organisation 13
- Le Conseil d'administration 14
- Le Comité mixte de la construction 15
- Le Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction 16
- Les comités oeuvrant au sein de la Commission 18
  - *Les comités sous la responsabilité du Conseil d'administration* 18
    - Comité de placement 18
    - Comité de gestion des fonds du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction 19
    - Comité consultatif en matière d'inspection 19
    - Comité des partenaires – service à la clientèle 19
    - Comité sur les avantages sociaux 20
    - Comité de promotion et de gestion de la santé de l'industrie de la construction 20
    - Comité de vérification 21
    - Table de concertation-communications 21
  - *Les comités sous la responsabilité du Comité de la formation professionnelle dans l'industrie de la construction* 22
    - Sous-comités professionnels 22
    - Sous-comités régionaux 22
  - *Les comités sous la responsabilité du président-directeur général* 22
    - Comité directeur service à la clientèle 22
    - Comité de protection des renseignements personnels 22
    - Comité d'évaluation des postes hors convention 23
    - Groupe de coordination Internet 23
- L'organigramme de la CCQ 24
- Les produits et services 25
  - En regard de l'application des conventions collectives, des lois et règlements 25
  - En regard de l'administration des régimes complémentaires d'avantages sociaux 26
  - En regard de la gestion de la main-d'œuvre 27
  - En regard du développement des compétences de la main-d'œuvre 28
  - En regard de l'offre de service à la clientèle 29

Orientations stratégiques 2002-2005 : résultats 2002 31
Orientation 1 **La santé financière de la CCQ** 32
Orientation 2 **La satisfaction de la clientèle** 33
- Axe d'intervention : amélioration de la qualité des services 33
- Axe d'intervention : amélioration de l'accessibilité et allègement administratif 43

Orientation 3 **La participation des associations patronales et syndicales** 46
- Axe d'intervention : association des parties à la réflexion et à la recherche d'avenues favorisant les consensus . 46

Orientation 4 **La mise en valeur de l'industrie** 46
- Axe d'intervention : communication et promotion 47
- Axe d'intervention : application simple et efficace des lois et règlements 48
- Axe d'intervention : prévention et recherche de solutions consensuelles 49

Orientation 5 **Le développement des compétences de la main-d'œuvre et de la relève** 50
- Axe d'intervention : adéquation entre le régime et les besoins du marché 50
- Axe d'intervention : valorisation des métiers et de la formation professionnelle 53
- Axe d'intervention : promotion d'une culture de formation professionnelle continue 54

Orientation 6 **Un cadre de gestion répondant aux enjeux organisationnels** 57
- Axe d'intervention : intégration du profil du gestionnaire 57
- Axe d'intervention : reddition de comptes et outils de mesure 58

Autres activités et résultats 59
- Soutien à la progression des apprentis et gestion des qualifications provinciale et professionnelle 60
- Soutien à la qualification et la requalification de soudage 61
- Maintien de l'intégralité du champ d'application de la loi 61
- Étude d'impact sur la machinerie de production 61

Les services à l'organisation 63
- Ressources humaines 64
- Ressources financières 68
- Ressources informationnelles 70
- Ressources matérielles 71

Projets d'envergure 73
- Adjudication électronique des transactions dentaires 74
- Besoins des diplômés pour 2002-2005 74
- Comptabilité d'exercice 75
- Integration des programmes de promotion et de gestion de la santé 75
- Mesures visant a favoriser la reconnaissance de la qualification professionnelle de Québécois travaillant sur une base régulière en Ontario 76
- Mesures visant la déclaration de l'activité de construction 76
- Services en ligne protegés et sécurisés 78

Autres responsabilités 79
- Application des ententes intergouvernementales sur la mobilité de la main-d'œuvre 80
- Code d'éthique 81
- Gestion de la certification des boutefeux 81
- Politique linguistique 81
- Vérification des licences des entrepreneurs 82

Rapport d'activités du Fonds de formation de l'industrie de la construction (FFIC) de l'année 2002 83

Rapport d'activités du Plan de formation du secteur résidentiel de l'année 2002 87

Rapport financier 101

Liste des annexes 91

Annexe I Code d'éthique et de déontologie des membres du Conseil d'administration de la Commission de la construction du Québec 92
Annexe II Liste des loi et règlements administrés par la Commission de la construction du Québec 95
Annexe III Politique de service à la clientèle 97
Annexe IV Liste des bureaux de la Commission de la construction du Québec 100

Liste des tableaux

Tableau 1 L'industrie de la construction 9
Tableau 2 Répartition de l'activité par secteur 9
Tableau 3 Participants au régime de retraite 38
Tableau 4 Répartition des réclamations relatives aux traitements en toxicomanie et jeu compulsif 39
Tableau 5 Repartition des réclamations pour le service d'aide 39
Tableau 6 Nouvelles émissions de certificats de compétence en 2002 52
Tableau 7 Certificats de compétence renouvelés 52
Tableau 8 Détenteurs de certificats de compétence au 31 décembre 52
Tableau 9 Besoins de perfectionnement estimés 55
Tableau 10 Répartition des effectifs budgétisés au 31 décembre 2002 65
Tableau 11 Répartition des postes occupés selon le statut au 31 décembre 2002 66
Tableau 12 Répartition des effectifs selon le sexe au 31 décembre 2002 66
Tableau 13 Répartition des effectifs selon l'âge au 31 décembre 2002 66
Tableau 14 Répartition des différents fonds sous gestion au 31 décembre 2002 68
Tableau 15 Performance des placements par rapport aux indices du marché 69
Tableau 16 Dénombrement des personnes du Québec ayant obtenu un certificat de compétence leur permettant de travailler sur les chantiers ontariens 76
Tableau 17 Délivrance de documents à la main-d'œuvre ontarienne pour exercer au Québec – 2002 80

Liste des graphiques

Graphique 1 Investissements en formation en 2002 67
Graphique 2 Répartition des dépenses de formation en 2002 67
Graphique 3 Répartition des fonds selon la politique de placement 69

Mot du président-directeur général

L'industrie de la construction, c'est une industrie colossale : 23 milliards de dollars d'investissements annuels, soit 10 % du produit intérieur brut (PIB), près de 160 000 emplois directs, l'équivalent des secteurs du papier, du meuble, de l'aérospatial, des scieries et de l'aluminium réunis. Ce sont aussi près de 100 000 emplois indirects. Bref, une industrie qui contribue bon an mal an à un quart de million d'emplois.

En 2002, tous les spécialistes s'entendent pour dire que l'industrie de la construction a fortement contribué à la vigueur de l'économie québécoise. Entreprises et main-d'œuvre de construction connaissent d'ailleurs en 2002 leur meilleure année depuis 1990 : 42 000 logements construits comparativement à 28 000 en 2001; 20 % plus d'activité dans le génie civil et la voirie, une hausse des heures travaillées de 10 % dans le secteur institutionnel - commercial.

Si nous sommes assurés du dynamisme de notre secteur d'activité et sommes fiers de ses réalisations, notre industrie gagne à être mieux connue. C'est pourquoi, conjointement avec nos partenaires, notre campagne *Fiers de bâtir ensemble* s'amorce en 2002 pour valoriser cette industrie de même que ceux qui la composent. Cette initiative permettra de la positionner clairement comme un secteur dynamique, afin de susciter l'intérêt de la relève et « briser » les mythes et préjugés vivement ancrés à son sujet.

Il n'y a qu'à regarder les changements importants apportés au fil du temps pour en témoigner. L'industrie est passée :

- D'un décret unique sanctionné par le gouvernement à la négociation de conventions collectives sectorielles signées entre les parties syndicale et patronale. Des négociations ont eu lieu à des intervalles réguliers depuis la mise en place du nouveau régime en 1995 et ont permis trois renouvellements de conventions collectives sans arrêt de travail significatif.
- D'une culture de formation sur le tas à une culture où un métier, ça s'apprend. Au cours des 15 dernières années, le développement ou la mise à jour de programmes et de dispositifs de formation pour chacun des 26 métiers de la construction dont sont issus les 3 200 diplômés qui ont intégré l'industrie en 2002 traduit cette nouvelle réalité.

Qui plus est, l'industrie dispose également :

- Des conditions propices au développement et à l'actualisation des compétences de la main-d'œuvre active par des incitatifs financiers importants et par une formation adaptée, offerte à l'école comme en chantier, pour répondre aux besoins spécifiques des entreprises et de l'industrie; 7 000 personnes ont suivi une formation pour se perfectionner en 2002 et ont profité du soutien financier des fonds de formation.
- Des régimes d'avantages sociaux multiemployeurs variés et novateurs pour favoriser la santé de la main-d'œuvre et de leur famille et leur sécurité financière à la retraite; plus de 200 000 personnes assurées et leurs personnes à charge, 107 000 participants actifs au régime de retraite et 70 000 retraités en bénéficient.
- D'un paritarisme bien vivant qui permet aux intervenants patronaux, syndicaux et gouvernementaux d'avoir une vision d'ensemble du secteur d'activité et de se donner des stratégies et orientations communes pour le développement du secteur et de ceux qui y gagnent leur vie.

La Commission de la construction du Québec (CCQ) est l'organisme central autour duquel employeurs et salariés se concertent et donnent vie au régime qui définit cette industrie ouverte aux idées nouvelles et à l'innovation.

Les enjeux actuels de l'organisation et ceux de l'industrie sont nombreux. Pour y répondre, notre Conseil d'administration adoptait en 2001 six orientations pour 2002-2005 tenant compte de notre environnement économique, social et politique. Ces orientations reflètent les préoccupations de l'industrie et les attentes de notre clientèle.

Nous sommes fiers des résultats obtenus jusqu'à maintenant. Ils sont le fruit d'un travail collectif, d'un réel travail de concertation entre les partenaires avec le concours inconditionnel des membres du personnel de la CCQ; je les en remercie. Les réalisations que compte la Commission de la construction du Québec constituent un tremplin lui permettant d'atteindre les objectifs et les cibles qu'elle s'est fixée pour les prochaines années.

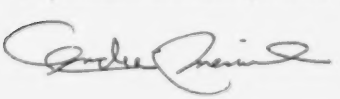
Notre vision et nos objectifs pour l'avenir ?

- Une industrie qui profite d'une image dynamique, ouverte et accessible.
- Une vision commune pour une gestion de la main-d'œuvre équilibrée entre l'offre et la demande et assurant sa compétence et son développement.
- L'introduction de nouvelles mesures d'allègement par une révision en profondeur de nos processus administratifs afin d'en élaguer les éléments sans valeur ajoutée pour le client.
- L'introduction de nouvelles approches en matière de service à la clientèle misant sur une utilisation encore plus poussée des nouvelles technologies. La CCQ ira au-devant des besoins.

La Commission de la construction du Québec est et veut demeurer cette organisation branchée sur les nouvelles technologies et un facilitateur assurant les conditions gagnantes et favorables au développement de l'industrie, des entreprises et de la main-d'œuvre.

Et c'est en maintenant la concertation avec ses partenaires qu'elle pourra rester tournée vers les besoins de ses clientèles et déterminée à assurer l'évolution et l'épanouissement du régime particulier de cette industrie au Québec.

Le président-directeur général,



André Ménard

Rapport annuel de gestion 2002

Présentation
de la Commission
de la construction
du Québec

La Commission de la construction du Québec, c'est :

- Une équipe de près de 900 hommes et femmes.
- Plus de dix bureaux régionaux et d'information répartis à travers le Québec et des points de service ponctuels dans des régions éloignées et sur un chantier important.

La Commission de la construction du Québec, c'est aussi une organisation dynamique :

- Au service de centaines de milliers de personnes : 110 000 salariés, 19 000 employeurs, 85 000 assurés et leur famille, 70 000 retraités, plusieurs centaines de représentants des associations patronales et syndicales et d'organismes publics.
- Administrant neuf fonds en fidéicommis ainsi que le régime supplémentaire de rentes et les régimes d'assurance.
- Contribuant à l'économie québécoise par le versement de près de 47 millions de dollars en rémunération à son personnel à travers le Québec et en achetant pour environ 15 millions de dollars de fournitures et services auprès de fournisseurs ayant tous un établissement d'affaires au Québec.
- Répondant annuellement à près de 700 000 demandes de renseignements et services afin de satisfaire aux besoins de sa clientèle.
- Travaillant conjointement avec plus de 300 représentants patronaux et syndicaux à l'orientation de décisions et à la définition de solutions favorables au développement de l'industrie et de sa main-d'œuvre et des conditions y prévalant.

Un organisme au service de l'industrie de la construction

Au Québec, plus de 22 milliards de dollars d'investissements en construction sont injectés en 2002 avec des retombées économiques de l'ordre de 70 %. Ces investissements représentent près de 10 % du produit intérieur brut du Québec.

Cette industrie génère 158 000 emplois directs en moyenne par mois, soit un emploi sur 25 au Québec, tout en créant des milliers d'emplois dans les secteurs primaire, secondaire et tertiaire.

Cette industrie se démarque particulièrement par des variations économiques importantes d'une saison ou d'une année à l'autre et surtout, par la forte mobilité de la main-d'œuvre qui y travaille : d'un chantier à un autre, d'un employeur à un autre, d'une région à une autre.

De par les activités qu'ils réalisent, quelque 19 000 employeurs et près de 110 000 personnes exerçant un métier ou une occupation sont assujettis à la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*[1]. La masse salariale versée est évaluée à 2,7 milliards de dollars en 2002. Au cours de cette période, la main-d'œuvre travaille en moyenne 916 heures étalées sur sept mois.

1 Communément appelée Loi R-20

Tableau 1

L'industrie de la construction

	2002	2001*
	(en milliers de dollars)	
Nombre d'employeurs[1]	19 105	18 871
Nombre de salariés[2]	107 662	99 926
Heures travaillées (en millions)	98,6	90,1
Moyenne annuelle des heures travaillées[3]	916	901
Masse salariale (en millions de $)[4]	2 717	2 413
Valeur des travaux de construction (en millions de $)[5]	22 333	18 626

1. Employeurs ayant transmis un rapport mensuel à la CCQ comprenant au moins une heure assujettie.
2. Personnes exerçant un métier ou une occupation assujettis à la Loi R-20 et ayant travaillé au moins une heure dans l'année.
3. Il s'agit d'une moyenne, ce qui a pour effet d'aplanir les écarts entre salariés, qu'ils soient compagnons, apprentis ou qu'ils exercent une occupation.
4. Salaires incluant les indemnités de congés fériés, de même que les différentes primes, à l'exception des frais de déplacement.
5. Statistique Canada.

* Données révisées finales.

Tableau 2

Répartition de l'activité par secteur

	2002	2001*
	(en milliers de dollars)	
Institutionnel et commercial	50,8	46,8
Industriel	13,1	15,7
Génie civil et voirie	17,2	14,2
Résidentiel	17,5	13,4
Total	**98,6**	**90,1**

* Données révisées finales.

Ses origines

Sous sa forme actuelle, la CCQ a été créée en 1987. Son origine remonte cependant à 1934. Pendant plus de 30 ans (1934-1968), la *Loi sur les décrets de conventions collectives* encadrait la reconnaissance des ententes des parties patronale et syndicale de l'industrie de la construction. Ce sont alors des comités paritaires, les ancêtres de la CCQ qui, sur une base régionale, administraient alors le Décret de la construction.

En 1968, le gouvernement adopte une loi spécifique à l'industrie de la construction, la *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction* qui amène la création d'un organisme provincial, succédant aux comités paritaires. De 1971 à 1975, cet organisme est la Commission de l'industrie de la construction (CIC) auquel succédera l'Office de la construction du Québec (OCQ), de 1975 à 1986, et, à partir de 1987, la Commission de la construction du Québec (CCQ).

À l'application de la convention collective, d'autres mandats s'ajouteront au fil des années relativement aux avantages sociaux, à la gestion de la main-d'œuvre et à la formation professionnelle, de même que la perception d'environ 850 millions de dollars par année versés dans divers fonds en fidéicommis que l'organisme administre au nom de la main-d'œuvre ou des associations patronales et syndicales.

Créée en vertu de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, la CCQ est investie des pouvoirs généraux d'une corporation et de pouvoirs spécifiques que la loi lui confère. Son conseil d'administration est composé de représentants patronaux et syndicaux de l'industrie de la construction et de représentants du gouvernement du Québec, faisant en sorte que l'organisme soit un lieu privilégié de concertation et de coordination de ce secteur d'activité économique. Son président est nommé d'office directeur général.

Son financement

Le financement de la CCQ provient principalement d'un prélèvement de 1,5 % sur la masse salariale effectué auprès des employeurs et de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction. En 2002, cette source de revenus représente 80 % des revenus de la CCQ à laquelle s'ajoutent des revenus de tarification (11 %), de pénalités (5 %) et autres (4 %). De plus, l'organisme reçoit le remboursement de ses dépenses pour l'administration des régimes d'avantages sociaux, de congés payés et des fonds de formation; ces remboursements représentent 18 % de ses dépenses. Finalement, l'aide financière visant à réaliser des projets spécifiques à la lutte au travail non déclaré représente 8,2 millions de dollars en 2002.

Ses mandats

La Commission de la construction du Québec (CCQ) est un organisme qui, bien qu'exerçant principalement ses activités auprès des employeurs et des travailleurs de l'industrie de la construction, joue un rôle social de premier plan auprès de l'ensemble de la population québécoise.

La raison d'être de la CCQ est principalement de contribuer au développement de l'industrie de la construction, de ses entreprises et de sa main-d'œuvre en donnant vie au régime permettant de développer les compétences et d'assurer la gestion de la main-d'œuvre en quantité et en qualité suffisantes, en gérant un régime universel multiemployeurs d'avantages sociaux, en veillant au respect des conditions de travail et en assurant la déclaration de l'activité de construction.

D'une façon particulière :

- La CCQ administre des régimes d'avantages sociaux qui sont des régimes privés ayant une portée universelle et entièrement financés par les travailleurs et les employeurs. Ces régimes comprennent 46 régimes d'assurance différents offrant des protections en assurance maladie, vie et salaire, un régime de retraite complété par une caisse dans laquelle les salariés des métiers désignés accumulent l'argent en vue d'un supplément au régime de base, et un programme de promotion et de gestion de la santé.

- Elle voit à l'application des conventions collectives ce qui suppose un ensemble d'activités inhérentes au respect des conventions collectives et des dispositions de la loi; il faut y ajouter les activités relatives à l'adhésion syndicale, à la reconnaissance de la représentativité des associations et à l'administration de tout fonds que les parties jugent nécessaires.

- Elle assure la gestion de la main-d'œuvre, ce qui se traduit par la vérification et l'application de la réglementation relative à la mobilité de la main-d'œuvre, de même qu'à la prise d'ententes et de modalités en ce sens, de même qu'à la mise en place des dispositifs visant à s'assurer de la compétence de la main-d'œuvre.

- La CCQ met en place un régime de formation et de qualification professionnelles visant à assurer une main-d'œuvre en qualité et en quantité suffisantes, ce qui se traduit par la réalisation de mesures et d'activités liées à la formation initiale, à l'apprentissage en chantier et au perfectionnement.

Pour ce faire, la CCQ prône dans sa gestion interne et dans ses relations avec ses clients et partenaires :

- une approche client,
- le partenariat,
- la concertation et le travail d'équipe,
- l'allégement administratif et la simplification réglementaire,
- l'innovation et le développement technologique,
- la gestion par résultat,
- la résolution de problèmes avant la judiciarisation basée sur la conciliation.

Rapport annuel de gestion 2002

Son organisation

Le Conseil d'administration

Le Conseil d'administration de la CCQ compte 17 membres dont un président. À l'exception de ce dernier, les membres sont nommés de la façon suivante :

Membres du Conseil d'administration

AU 31 DÉCEMBRE 2002

Président :	André Ménard	
Membres :		
• six, après consultation de l'association d'employeurs et des associations d'entrepreneurs;	Robert Brown Yvon Guilbault André O. Morin	Pierre Dion Gaétan Lapointe Omer B. Rousseau
• six, après consultation des associations représentatives;	Gérard Cyr Michel Fournier Jean Lavallée	Jocelyn Dupuis Pierre Labelle Ted McLaren
• trois, recommandés par le ministre du Travail;	Isabelle Dugré (1 poste vacant)	Normand Pelletier
• un recommandé par le ministre de l'Éducation.	(poste vacant)	
Secrétaire :	Michel Mc Laughlin	

Au cours de 2002, le Conseil d'administration de la CCQ tient dix séances à l'intérieur desquelles il a, entre autres :

- autorisé la réalisation d'un plan de communication portant sur la campagne de notoriété de l'industrie de la construction « Fiers de bâtir ensemble »;
- adopté la mise à jour des orientations 2002-2005;
- autorisé le déploiement d'outils technologiques portatifs pour les inspecteurs de chantier;
- autorisé la mise en place de diverses mesures visant l'amélioration de l'accessibilité au service à la clientèle, notamment dans les centres d'appels de Montréal et Québec;
- été saisi de modifications aux divers règlements dont, les régimes complémentaires d'avantages sociaux et la gestion de la main-d'œuvre.

Le Comité mixte de la construction

Le Comité mixte de la construction peut donner son avis sur tout litige relatif à l'interprétation des conventions collectives. Ses décisions quant à l'utilisation des fonds de sécurité sociale lient la CCQ. Conformément à l'article 123.3 de la loi, la CCQ soumet à la consultation du Comité mixte ses projets de règlements. Il donne également son avis sur tout sujet soumis par la CCQ.

Ce comité, formé par le ministre du Travail, compte douze membres, soit six représentants patronaux et six représentants syndicaux. La représentation patronale est composée de personnes désignées par l'association d'employeurs, soit l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ), et chacune des associations d'entrepreneurs, à savoir : l'Association de la construction du Québec (ACQ), l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTQ), l'Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec inc. (APCHQ), la Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ) et la Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec (CMMTQ). La représentation syndicale, établie selon la représentativité de chaque association, comprend des représentants de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD-CONSTRUCTION), de la Confédération des syndicats nationaux (CSN-CONSTRUCTION), et du Conseil conjoint de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction) et du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International).

Au cours de l'année 2002, le Comité mixte de la construction tient six séances. Conformément aux dispositions des articles 18 et 123.3 de la Loi R-20, il se prononce sur quatre projets réglementaires dont trois concernant le *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction*. Il est saisi de l'évaluation actuarielle des régimes d'assurance et de retraite des salariés de l'industrie et accepte les modifications proposées à l'utilisation des fonds.

Membres du Comité mixte de la construction

AU 31 DÉCEMBRE 2002

Représentants patronaux

Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ)
- Pierre Dion

Association de la construction du Québec (ACQ)
- François-Mario Lessard

Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTQ)
- Guy Duchesne

Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec inc. (APCHQ)
- Éric Cherbaka

Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ)
- Alain Paradis

Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec (CMMTQ)
- André Bergeron

Secrétaire
Michel Mc Laughlin

Représentant syndicaux

Centrale des syndicats démocratiques (CSD-CONSTRUCTION)
- Nadia Villeneuve

Confédération des syndicats nationaux (CSN-CONSTRUCTION)
- Yves Côté

Conseil conjoint de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction) et du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International)
- Jules Bergeron
- Paul Lapointe
- Pierre Morin
- Alain Pigeon

Le Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction

Le Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction donne à la CCQ des avis sur toute question relative à la formation professionnelle dans l'industrie de la construction en tenant compte notamment des besoins qualitatifs et quantitatifs des employeurs et des salariés de cette industrie. Il fait aussi toute proposition destinée à favoriser la réalisation, dans l'industrie de la construction, de l'objet de la *Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre*. Le comité détermine également les règles générales d'utilisation d'un fonds de formation administré par la CCQ.

Ce comité est formé de treize membres, dont un président désigné par le président-directeur général de la CCQ, six représentants patronaux et six représentants syndicaux. La représentation patronale est composée de personnes désignées par l'association d'employeurs, soit l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ), et chacune des associations d'entrepreneurs, à savoir : l'Association de la construction du Québec (ACQ), l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTQ), l'Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec inc. (APCHQ), la Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ) et la Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec (CMMTQ). La représentation syndicale, établie selon la représentativité de chaque association, comprend des représentants de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD-CONSTRUCTION), de la Confédération des syndicats nationaux (CSN-CONSTRUCTION), du Conseil conjoint de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction) et du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International).

Au cours de l'année 2002, le Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction tient sept séances régulières. Lors de ces séances, il a, entre autres, discuté des sujets suivants :

- la refonte de la réglementation touchant la gestion de la main-d'œuvre;
- la poursuite des travaux touchant le régime d'apprentissage;
- le processus d'estimation des besoins de main-d'œuvre;
- la tenue de stages durant l'été 2002 pour les élèves qui suivent un programme d'études de la formation professionnelle;
- la création d'un comité de travail pour procéder à la révision du plan d'action relatif au programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction.

Dans le cadre des travaux que mènent le CFPIC, des rencontres de travail et de réflexion devant lui permettre de convenir des orientations, objectifs et résultats escomptés sur une question donnée se tiennent régulièrement. Le comité tient huit séances spéciales de travail en 2002 au cours desquelles deux grandes préoccupations sont débattues : l'accès des femmes à l'industrie et la refonte des règlements sur la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre.

Membres du Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction

AU 31 DÉCEMBRE 2002

Président
Claude Boivin

Membres

Représentants patronaux

Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ)
- Pierre Dion

Association de la construction du Québec (ACQ)
- François-Mario Lessard

Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTQ)
- Pierre Tremblay

Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec inc. (APCHQ)
- Michel Lessard

Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ)
- Alain Paradis

Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec (CMMTQ)
- André Bergeron

Représentants syndicaux

Centrale des syndicats démocratiques (CSD-CONSTRUCTION)
- Michel Fournier

Confédération des syndicats nationaux (CSN-CONSTRUCTION)
- Ted McLaren

Conseil conjoint de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction) et le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International)
- Jules Bergeron
- André Fleury
- Roger Poirier
- Yves St-Germain

Secrétaire
Michel Mc Laughlin

Remerciements

Nous tenons à souligner l'apport des membres du Conseil d'administration et du Comité mixte de la construction qui nous ont quittés au cours de l'année 2002. Leur appui a été des plus appréciés.

Pour le Conseil d'administration :
- Normand Gauthier, ministère du Travail

Pour le Comité mixte de la construction :
- Michel Lessard, APCHQ
- Jean-Guy Lévesque, CSD-Construction
- Michel Truchon, CSN-Construction

Les comités œuvrant au sein de la Commission

La CCQ privilégie la participation étroite des représentants patronaux et syndicaux de l'industrie dans une multitude de dossiers. Cette participation s'inscrit d'ailleurs dans une des orientations stratégiques de la période 2002-2005 – *privilégier des mécanismes de gestion des dossiers d'industrie qui favorisent la participation active des associations patronales et syndicales et ce, aux étapes de conception, de proposition, d'analyse et de choix des solutions.*

La CCQ devient ainsi un véritable lieu de concertation et favorise la prise de décision dans un climat propice à l'échange. De plus, la collaboration étroite des partenaires de l'industrie dans la majorité des dossiers garantit la prise en compte de leurs intérêts et préoccupations facilitant ainsi l'atteinte de la satisfaction des besoins de ses clientèles.

Les comités sous la responsabilité du Conseil d'administration

Comité de placement

Créé en février 1997, ce comité a le mandat de veiller à l'application des politiques de placement des fonds sous la responsabilité de la CCQ (à l'exception du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction), soit :

- des fonds du régime de retraite de l'industrie de la construction de l'ordre de 6,7 milliards de dollars au 31 décembre 2002;
- des fonds gérés par la CCQ totalisant 644 millions de dollars au 31 décembre 2002;

et de recommander toute modification à ces politiques ou à leur application.

Ce comité est composé d'un représentant par association syndicale et de quatre représentants des associations patronales siégeant au conseil d'administration; il est présidé par la directrice générale adjointe de la Direction générale - Administration et finances.

Il tient sept rencontres en 2002. Ses travaux portent principalement sur :

- La révision de la politique des fonds sous gestion à la CCQ et un appel de propositions auprès de gestionnaires externes; la nouvelle politique en vigueur au 1er juillet 2002 leur confie la gestion des fonds en fidéicommis et révise la répartition d'actifs.
- Le suivi des résultats de la politique de placement des fonds du régime de retraite de l'industrie de la construction confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec.

Comité de gestion des fonds du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction

Le Comité de gestion des fonds est créé au sein de la CCQ en vertu de l'article 18.15 de la Loi R-20. Ce comité a le mandat de déterminer la politique de placement des fonds du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction (secteurs non résidentiels).

Il se compose de trois représentants patronaux désignés par les associations sectorielles d'employeurs des secteurs institutionnel et commercial, industriel et génie civil et voirie, et de quatre représentants syndicaux désignés par les associations syndicales négociatrices. Le secrétariat du comité est assuré par un membre du personnel de la CCQ. Le comité ne tient aucune rencontre en 2002.

Au 31 décembre 2002, l'actif du fonds est de 110 millions de dollars.

Comité consultatif en matière d'inspection

Dans sa volonté d'améliorer constamment la qualité et l'efficacité de ses interventions en matière d'inspection, la CCQ crée en novembre 1998, le Comité consultatif en matière d'inspection (CCMI). Ce comité est composé de 12 membres reflétant la représentativité patronale et syndicale du Conseil d'administration. Il est présidé par le directeur de la Direction de l'inspection. Il tient cinq rencontres en 2002.

De façon à enrichir la réflexion de la CCQ et à définir la portée de ses interventions en matière d'inspection, le comité s'est vu confier les mandats suivants :

- donner son avis sur les orientations, les objectifs et les principales stratégies de la CCQ en matière d'inspection;
- prendre connaissance et apprécier les résultats obtenus selon les initiatives mises de l'avant;
- analyser et évaluer, à la demande du Conseil d'administration, divers sujets relatifs à l'inspection.

Les travaux de 2002 permettent la réalisation des activités suivantes :

- développement d'une stratégie globale devant favoriser le respect de la législation, des règlements et des conventions collectives sur les chantiers découlant de contrats de construction du secteur public;
- développement et déploiement d'une stratégie complète de sensibilisation et d'intervention d'inspection dans le réseau de l'éducation;
- discussion de sujets tels le projet d'inspection de chantier informatisée, les diverses interventions planifiées, le document synthèse sur le régime de l'industrie.

Comité des partenaires - service à la clientèle

Le Comité des partenaires – service à la clientèle est créé en 2002 en vue de conseiller et d'accompagner la CCQ dans sa démarche d'amélioration du service à la clientèle. Ce comité est composé de 12 membres, soit six représentants patronaux et six représentants syndicaux, reflétant la représentativité du Conseil d'administration. Il est présidé par le directeur général adjoint Direction générale – Programmes et opérations auquel s'associent la directrice générale adjointe Direction générale – Administration et finances et la responsable de la Coordination du service à la clientèle.

Les travaux du comité pendant l'année 2002 permettent une mise en contexte du projet d'amélioration du service à la clientèle afin que les membres puissent orienter les interventions de la CCQ en matière de vision et de développement ou d'amélioration de services d'affaires actuellement offerts ou à venir.

Le Comité des partenaires – service à la clientèle se réunit à quatre reprises en 2002. Lors de ces rencontres, il se pourvoit de règles de fonctionnement, s'approprie les résultats de l'évaluation de la satisfaction de ses diverses clientèles à l'égard des services rendus et est saisi de recommandations quant à l'amélioration de l'accessibilité téléphonique des centres d'appels de la CCQ.

Comité sur les avantages sociaux

Créé sur une base permanente en mai 1997, ce comité a le mandat de recommander au Comité mixte de la construction et au Conseil d'administration les modifications aux règles d'assurabilité, aux protections reliées aux régimes d'assurance et celles touchant le régime de retraite.

Le Comité sur les avantages sociaux est présidé par le directeur de la Direction des avantages sociaux et est formé de représentants des associations syndicales et patronales en fonction de leur représentation au Conseil d'administration. Son coordonnateur est le chargé de projets à la Direction des avantages sociaux. Le comité tient huit rencontres en 2002.

Les discussions de ce comité permettent de recommander des modifications au régime de retraite ainsi qu'aux régimes d'assurance de base. De plus, certains régimes d'assurance supplémentaires améliorent les protections offertes à leurs assurés.

Une nouvelle procédure d'appel au président-directeur général est instaurée pour permettre au salarié qui n'est pas satisfait de la décision rendue par la CCQ concernant son admissibilité à l'assurance salaire d'en appeler. Cette nouvelle procédure précise également les mécanismes d'appel et son fonctionnement.

Les changements discutés au régime de retraite visent à assurer la solvabilité du régime en abaissant le taux de supplément et le crédit de rente de base pour l'année 2003, tout en adoptant un processus de restauration de ces montants pour les salariés affectés. La méthode de calcul du taux de rendement du compte complémentaire est modifiée afin de mieux refléter la situation réelle des marchés financiers.

Comité de promotion et de gestion de la santé de l'industrie de la construction

Créé en 1999, le Comité de promotion et de gestion de la santé de l'industrie de la construction remplace le Comité de prévention et d'intervention en alcoolisme, autres toxicomanies et jeu compulsif dans l'industrie de la construction, dont l'origine remonte à 1988.

Ce comité est composé de 14 membres, soit six représentants patronaux et six représentants syndicaux qui représentent chacune des associations siégeant au Comité mixte de la construction, auxquels s'ajoutent le directeur de la Direction des avantages sociaux, qui agit comme président, et le chargé des programmes qui agit à titre de coordonnateur; siège également à ce comité la directrice de la Direction des communications.

Ce comité est chargé d'étudier, de développer et de promouvoir les services de santé de l'industrie de la construction visant l'amélioration de la qualité de vie et la santé des assurés et de leur famille tout en réduisant les coûts de santé.

En 2002, le comité tient 10 séances et réalise notamment l'intégration des trois programmes de santé au niveau opérationnel. Ce projet nécessite beaucoup de discussion et de réflexion afin de garantir un résultat qui réponde aux nombreuses préoccupations des partenaires. Le détail de cette intégration est présenté plus loin dans la section des projets d'envergure.

Comité de vérification

Créé à l'origine pour examiner les états financiers annuels et le rapport du Vérificateur général sur ces états financiers, ce comité joue aujourd'hui un rôle élargi : il aide la CCQ à s'acquitter de ses responsabilités en recevant de la vérification interne et externe les recommandations visant à améliorer le contrôle et la fiabilité de l'information livrée.

De plus, il donne son avis sur le plan annuel de vérification interne, reçoit les rapports de vérification produits par cette direction et émet les avis appropriés. Il doit aussi s'assurer du suivi des recommandations retenues à la suite de l'examen des rapports et à cette fin, examine les plans d'action élaborés par les unités visées et formule ses avis. Il examine aussi les rapports de suivi produits par la vérification interne et au besoin, exprime des demandes particulières.

Le comité est composé du président-directeur général et de trois membres du Conseil d'administration. Y siège également la directrice de la Direction de la vérification interne qui agit à titre de secrétaire.

Au cours de l'année 2002, il se réunit une fois alors que sont discutés :

- les états financiers 2001 de la Commission;
- le rapport du Vérificateur général sur les états financiers;
- la planification 2002 de la Direction de la vérification interne;
- divers rapports de vérification et de suivis de vérifications antérieures.

Table de concertation-communications

Créée en 1997, la Table de concertation-communications a pour mandat de favoriser la réalisation de projets de communication d'industrie pour lesquels, tant la CCQ que les associations patronales et syndicales sont engagées.

Ce comité est composé de 10 représentants des associations patronales et syndicales siégeant au Conseil d'administration; il est présidé par la directrice de la Direction des communications.

En 2002, la Table de concertation-communications tient six rencontres portant principalement sur la réalisation d'une campagne quinquennale sectorielle visant à valoriser l'industrie et son régime particulier ainsi qu'à susciter l'intérêt de la relève. Cette campagne adopte la signature F*iers de bâtir ensemble* et est lancée en mai 2002.

Les comités sous la responsabilité du Comité de la formation professionnelle dans l'industrie de la construction

Sous-comités professionnels

En 1988, le CFPIC crée les sous-comités professionnels : ils sont au nombre de 26, soit un pour chacun des 25 métiers désignés au *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* et un pour les titres occupationnels. Chaque sous-comité est composé de huit à dix représentants de l'industrie, soit quatre ou cinq désignés par les associations patronales et quatre ou cinq autres par les associations syndicales; ils sont présidés par une ressource professionnelle de la Direction de la formation professionnelle.

Leur mandat étant de travailler au développement et à la révision des programmes de formation et d'apprentissage et à la satisfaction des besoins de perfectionnement propres à leur métier ou occupation, les sous-comités professionnels participent depuis 1998 aux travaux relatifs à la révision du régime d'apprentissage dans l'industrie pour leur métier et au renouvellement des modalités d'accès par la formation dans les titres occupationnels. Quatre-vingt-neuf rencontres se tiennent en 2002.

Sous-comités régionaux

Également créés en 1988, les sous-comités régionaux sont au nombre de neuf. Chaque comité compte 12 membres, soit six représentants des associations patronales et six représentants des associations syndicales.

Leur mandat est d'étudier le marché du travail de chacune des régions et de donner avis au CFPIC sur les besoins en main-d'œuvre pour la région ainsi que les besoins de développement de la compétence de la main-d'œuvre à satisfaire.

Ces comités sont présidés par le coordonnateur des actions régionales de formation. Il y a neuf rencontres des sous-comités régionaux en 2002 portant principalement sur l'estimation des besoins de perfectionnement et de recyclage et leur satisfaction.

Les comités sous la responsabilité du président-directeur général

Comité directeur service à la clientèle

Dans la foulée des mesures déjà engagées en 2000 visant l'amélioration de la satisfaction de la clientèle en regard des services qu'elle reçoit, la CCQ confie au comité le mandat d'implanter sa politique de service à la clientèle. Présidé par le directeur général adjoint de la Direction générale – Programmes et opérations et constitué de onze membres, le comité directeur tient quatre séances au cours de l'année 2002.

Avec comme principale préoccupation d'engager et de mobiliser toutes les ressources de l'organisation dans sa démarche d'amélioration de la qualité des services rendus à la clientèle, le comité directeur engage les actions suivantes :

- L'adoption d'un plan de communication à l'intention du personnel.
- L'articulation d'une vision corporative de service à la clientèle, vision qui guidera l'ensemble des travaux futurs.

Comité de protection des renseignements personnels

Le Comité de protection des renseignements personnels est créé en 1999 afin de répondre au plan d'action gouvernemental en cette matière. Il se réunit à trois reprises au cours de l'année 2002.

Il adopte un plan d'actions pour la période 2002-2004 prévoyant, notamment, une analyse de la situation relativement à la conservation des dossiers papier, la révision des formulaires utilisés pour la cueillette de renseignements personnels et la mise au point d'un programme de formation plus poussée et adaptée aux besoins des gestionnaires et des employés de certaines directions. Le comité amorce, par ailleurs, une réflexion sur la problématique de la cueillette et de l'utilisation du numéro d'assurance sociale. Il autorise également la tenue de sondages après s'être assuré de leur conformité à la politique adoptée à cet égard. Enfin, il donne son avis préalablement à l'adoption de directives concernant la sécurité informatique et à la mise en place de nouveaux services en ligne.

Comité d'évaluation des postes hors convention

Créé en 1996, le Comité d'évaluation des postes hors convention a pour mandat d'évaluer les postes hors convention selon le processus d'évaluation prévu au système Hay. Il est composé de six personnes choisies en fonction de leur représentativité et de leurs connaissances de la structure de fonctionnement de la CCQ; il est sous la responsabilité du directeur de la Direction des ressources humaines. En 2002, le comité ne tient aucune rencontre.

Groupe de coordination Internet

Plusieurs directions de la CCQ étant engagées et concernées dans la réalisation et l'évolution de l'utilisation de nouvelles technologies de l'information, le Groupe de coordination Internet est créé en janvier 2000 en vue de :

- Assurer la planification et la coordination des activités relatives à la réalisation du site et de son évolution ainsi que du déploiement des services électroniques.
- Proposer des normes d'utilisation aux usagers internes quant aux services à rendre disponibles sur le Web.
- Évaluer et intégrer les demandes des usagers au plan de déploiement 2000-2002, le cas échéant.
- Rendre compte des résultats obtenus en fonction des indices de mesure et objectifs définis à l'intérieur du plan de déploiement et soumettre au comité de direction un état de situation du niveau d'évolution du plan sur une base régulière.
- Conseiller la direction sur toute question relative au déploiement maximal du site.

De janvier à décembre 2002, le Groupe de coordination tient 13 rencontres.

Durant cette période, le Groupe de coordination voit notamment à :

- déposer le plan de déploiement de la seconde phase des services en ligne de même que son rapport du premier semestre 2002 au Conseil d'administration;
- suivre le développement des travaux portant sur la structure d'authentification et d'identification pour les nouvelles clientèles d'utilisateurs de même que des nouveaux services, effectué les consultations et soumis les avis nécessaires;
- analyser et effectuer une réflexion sur les travaux gouvernementaux relatifs à l'implantation de portails tels celui sur le démarrage d'entreprise et le changement d'adresse;
- repositionner et préciser son rôle de même que son mode de fonctionnement en particulier avec l'ajout du rôle de comité directeur de l'intranet.

L'organigramme de la CCQ

Président-directeur général
Andre Menard

Secrétaire général
Michel Mc Laughlin

Direction de la vérification interne
Josée Schryer

Direction générale Administration et finances
Louise Charette

Direction générale Programmes et opérations
Claude Boivin

Direction recherche et organisation
Jean-Luc Pilon

Coordination service à la clientèle
Johanne Boies

Direction des avantages sociaux
Gilles Lemire

Direction des ressources financières
Jean-Marie Goyette

Direction de l'application des conventions collectives
Daniel Dubuc

Direction de l'inspection
Richard Masse

Direction des communications
Jocelyne Roy

Direction des ressources humaines
Michel Filion

Direction de la formation professionnelle
Chantal Dubeau

Direction de la qualification professionnelle
Luc St-Cyr

Direction des services juridiques
Jean Menard

Direction des ressources informatiques
Marcel Richard

Direction des bureaux régionaux
Georges de l'Etoile

Direction des ressources matérielles
Claude Turmel

Direction régionale Abitibi-Témiscamingue
Yvon Yergeau

Direction régionale Estrie
Chantale Cardin

Direction régionale Outaouais
Guy Lefebvre

Direction régionale Bas-Saint-Laurent - Gaspésie
Pierre Bouchard

Direction régionale Mauricie - Bois-Francs
Carole Marineau

Direction régionale Québec
Jean Lafrance

Direction régionale Côte-Nord
Daniel Blouin

Direction régionale Montréal
Simon Breton

Direction régionale Saguenay - Lac-Saint-Jean
Robert Larouche

Les produits et services

En regard de l'application des conventions collectives, des lois et règlements

Secteur d'activité	Service ou activité	Volume
Insolvabilité	Indemnisation des salariés (employeurs insolvables)	299 demandes annuelles 1 790 salariés indemnisés
	Récupération des sommes dues aux salariés	4 600 dossiers
Inspection	Inspection de chantier	31 884 visites 5 279 plaintes de chantier traitées 140 amorces de suspension de travaux (signification de l'avis 7.3) 15 ordonnances de suspension de travaux
	Interventions aux livres	3 765 interventions 1 680 plaintes de salaires traitées 1,48 million d'heures réclamées 18,7 millions $ réclamés
	Lettres d'état de situation	42 363 lettres émises
	Poursuites pénales acheminées en 2002	8 624
Services juridiques	Recours en faveur de salariés	630 recours en faveur de 3 369 salariés
	Soutien du champ d'application de la loi	71 nouveaux recours devant le commissaire de l'industrie de la construction

Les produits et services

En regard de l'administration des régimes complémentaires d'avantages sociaux

Secteur d'activité	Service ou activité	Volume
Assurabilité	Nombre moyen d'assurés	84 609
	Nouveaux assurés	7 006
	Attestations scolaires analysés	12 243
	Modifications apportées au dossier du conjoint	9 769
	Modifications apportées au dossier des enfants à charge	12 034
Assurance vie	Prestations versées	5,0 millions $
Assurance maladie	Prestations versées	124,1 millions $
	Réclamations de médicaments par paiement direct	1,75 million de transactions
	Réclamations de soins dentaires par paiement direct	162 272
	Réclamations reçues par la poste et traitées	224 765
Assurance salaire	Prestations versées en indemnité hebdomadaire	7,2 millions $
	Prestations versées en indemnité mensuelle	10,0 millions $
	Appels au président	19
	Plaintes au directeur	50
Retraite	Rentes versées	401,5 millions $
	Prestations forfaitaires	30,2 millions $
	Relevés aux participants actifs	101 793
	Relevés aux participants inactifs	50 000
	Émissions de formulaires de « Demande de prestations »	15 088
	Demandes de prestations complétées	7 908
	Dossiers de décès reçus	3 386
	Dossiers de remboursement des heures après retraite	7 741

Les produits et services

En regard de la gestion de la main-d'œuvre

Secteur d'activité	Service ou activité	Volume
Qualification professionnelle	Identification de la main-d'œuvre	14 479 dossiers créés 56 455 modifications
	Identification de locaux syndicaux	43 864 entrées
	Avis d'embauche et de mise à pied	180 478
	Carnets d'apprentissage	14 128 carnets créés 13 585 mises à jour
	Admission à l'examen de qualification	2 653 titulaires de certificat de compétence-apprenti 1 891 non-titulaires de certificat de compétence-apprenti
	Reprises d'examens	1 027
	Délivrance de nouveaux certificats de compétence-apprenti (cca)	3 227 diplômés 5 005 non-diplômés
	Délivrance de nouveaux certificats de compétence-occupation (cco)	1 394 diplômés du cours *Chantiers, équipements et organismes* (CEO) 1 967 non-diplômés
	Duplicatas de certificat de compétence et de carnet d'apprenti	3 025 demandes acceptées
	Délivrance d'exemptions à détenir un certificat de compétence	5 894 nouvelles demandes 3 300 renouvellements de demande 576 refus
	Émission de certificats en vertu des ententes interprovinciales	362 certificats
	Certificats de boutefeu	46 admissions à l'examen 248 renouvellements

Les produits et services

En regard du développement des compétences de la main-d'œuvre

Secteur d'activité	Service ou activité	Volume
Formation professionnelle	Stages d'été pour les élèves des programmes d'études menant à l'industrie	87 personnes
	Promotion des activités de perfectionnement et recyclage	100 000 dépliants acheminés à la clientèle salariée 4 000 répertoires acheminés aux activités entreprises 1 240 activités de formation offertes
	Réalisation des cours *Chantiers, équipements et organismes*	35 groupes 666 finissants
	Réalisation des activités de perfectionnement et de recyclage de la main-d'œuvre	681 groupes 7 003 participants 8,1 millions $ investis en coût de formation
	Incitatifs versés à la clientèle qui suit une activité de perfectionnement et recyclage	6 200 personnes soutenues 4,5 millions $ versés à la clientèle
	Administration des examens de qualification	6 662 examens administrés 611 séances régulières d'examens 82 séances avec lecteur
	Remboursement des frais de qualification en soudage	796 demandes traitées
	Dossiers d'études	164 dossiers analysés pour la reconnaissance de formation 271 dossiers en lien avec les examens

Les produits et services

En regard de l'offre de service à la clientèle

Secteur d'activité	Service ou activité	Volume
Rapport mensuel	Rapport mensuel par téléphone	43 128 rapports mensuels 3 594 employeurs en moyenne 3 800 en décembre 2002
	Émission régulière d'un avis de cotisation permettant à l'employeur de s'assurer qu'il produit correctement son rapport mensuel	7 861 avis
Site Internet	Visiteurs	275 000
	Courriels	4 596
Services en ligne transactionnels protégés mensuels (via le site Internet)	Transmission du rapport mensuel via un logiciel comptable	145 employeurs différents 1 076 rapports
	Saisie en ligne du rapport mensuel	619 employeurs différents 3 446 rapports mensuels (service mis en place en février 2002)
	Paiement électronique	5 540 paiements effectués par 846 employeurs pour le rapport mensuel 889 paiements effectués par 290 employeurs pour la demande de lettre d'état de situation
	Demandes de lettre d'état de situation	435 employeurs différents pour 3 461 demandes
	Demandes de mobilité de la main-d'œuvre	459 employeurs différent pour 5 124 demandes
Services téléphoniques	Appels traités	
	• Centre d'appels	436 651
	• Ligne générale	300 408
	• Ligne Info pénurie	60 339
	• Ligne dédiée aux employeurs	75 904
	• Bureaux régionaux	31 032
	• Info perfectionnement	37 600
Services aux comptoirs	Visites aux bureaux régionaux	116 949
Traitement du courrier		56 550

Rapport annuel de gestion 2002

Orientations stratégiques 2002-2005 : résultats 2002

Les six orientations stratégiques adoptées par le Conseil d'administration de la CCQ pour la période 2002-2005 sont le reflet de l'environnement économique, politique et social, des préoccupations de l'industrie et des attentes de ses clientèles dans le respect des capacités organisationnelles.

Ces orientations sont :

1. Assurer la santé financière de la CCQ.
2. Améliorer la satisfaction de la clientèle.
3. Privilégier des mécanismes de gestion des dossiers d'industrie favorisant la participation active des associations patronales et syndicales.
4. Mettre en valeur le régime de l'industrie de la construction.
5. Privilégier le développement des compétences de la main-d'œuvre pour répondre aux besoins du marché, assurer la relève et améliorer ses perspectives d'emploi.
6. Poursuivre la mise en place d'un cadre de gestion répondant aux enjeux organisationnels et facilitant l'atteinte des objectifs fixés.

Les enjeux actuels de l'industrie et de l'organisation sont nombreux et les orientations tissent la toile de fond requise pour y répondre. Celles-ci se veulent suffisamment précises pour exprimer clairement les grands axes devant guider les actions de l'organisation au cours de cette période.

L'année 2002 marque donc le début de la réalisation d'objectifs associés aux orientations. Des cibles précises sont fixées pour cette période et les efforts de l'organisation sont concentrés sur l'atteinte de ces cibles tant par la priorité accordée aux divers projets que par l'attribution de ressources.

Orientation 1 : La santé financière de la CCQ

Assurer la santé financière de la CCQ en créant une réserve afin de ne pas utiliser la marge de crédit lors d'un retournement de conjoncture, et en gardant le plan d'effectifs à un niveau permettant le maintien de cette réserve.

Objectifs	Cibles	Résultats
Limiter la croissance des dépenses administratives, excluant la rémunération au taux d'inflation	Croissance de 2 %	Croissance de 7,7 %
Exercer un contrôle serré du plan d'effectifs	Ajout de postes pour les besoins essentiels	26 nouveaux postes
Créer un fonds de contingence	8 millions $	8 millions $

Deux facteurs principaux contribuent à favoriser la constitution d'un fonds de contingence en 2002 : la conjoncture économique favorable et un contrôle serré du plan d'effectifs. L'augmentation plus importante des dépenses administratives découle presque exclusivement d'un accroissement des dépenses liées à une utilisation plus poussée des nouvelles technologies par le personnel de la CCQ. Quant à l'ajout de postes, il est en lien avec la deuxième orientation puisque les trois-quarts affectent le service à la clientèle de première ligne.

Orientation 2 : La satisfaction de la clientèle

Satisfaire les besoins et les attentes des clients de la CCQ en favorisant la participation de l'ensemble du personnel et des partenaires de l'industrie, en introduisant un mode de gestion orienté client et en privilégiant l'utilisation des nouvelles technologies et l'allègement administratif.

Trois axes d'intervention soutiennent cette orientation :

- amélioration de la qualité des services,
- amélioration de l'accessibilité et allègement administratif,
- intégration d'une approche client par le personnel de la CCQ.

Cette orientation constitue une pièce maîtresse des engagements de la CCQ. En effet, le service à la clientèle étant au cœur de ses activités, l'amélioration et la convergence de plus en plus grande vers les attentes des clientèles sont des défis qui ne peuvent être escamotés.

Axe d'intervention : amélioration de la qualité des services

Les objectifs et les cibles associés à cet axe sont nombreux et diversifiés. En effet, la CCQ mise sur :

- du personnel qualifié et compétent,
- des délais de traitement acceptables,
- une information uniforme et de qualité,
- du matériel de cours disponible en temps opportun,
- des renseignements personnels protégés,
- de nouveaux services, particulièrement en matière d'avantages sociaux ainsi que l'amélioration de la protection des salariés.

Objectifs	Cibles	Résultats
Améliorer la sélection et la rétention des ressources dans les postes axés sur le service à la clientèle	Développement de 60 % des nouveaux outils de sélection	100 % des outils sont développés
	Mise en place d'un processus d'accueil et d'intégration structuré pour le personnel du service à la clientèle	Réalisé
Améliorer l'adéquation entre les besoins des clients et la formation du personnel	Développement d'un nouveau processus d'analyse des besoins de formation pour les nouvelles ressources préposées	Réalisé
	Développement d'un processus de suivi des transferts d'apprentissage pour les nouvelles ressources préposées	Réalisé
Réduire ou maintenir au niveau souhaité, les délais de traitement des diverses demandes de service	Étude des dossiers de formation : 30 jours	35 jours en moyenne
	Demandes de remboursement des incitatifs à la formation : 7 jours - formation temps plein, 14 jours - formation temps partiel	14 jours en moyenne

Orientations stratégiques 2002-2005 : résultats 2002

(suite)

Objectifs	Cibles	Résultats
Réduire ou maintenir au niveau souhaité, les délais de traitement des diverses demandes de service (suite)	Administration de l'examen de qualification : pas plus de 90 jours après l'inscription	35 jours en moyenne
	Correction des examens de qualification : 5 jours	Réalisé
	Demandes d'exemptions : 7 jours ouvrables	60 % de réalisation (7 mois sur 12)
	Demande d'admissibilité aux régimes d'assurance : 10 jours ouvrables	3 jours en moyenne
	Demandes manuelles de remboursement de frais médicaux : 10 jours ouvrables	Délai respecté 3 semaines sur 4
	Demandes manuelles de réclamations dentaires : 10 jours	Délai respecté 2 semaines sur 3
	Demandes d'assurance salaire : 10 jours ouvrables	7 jours en moyenne
	Demandes de prestation de retraite : 30 jours	14 jours en moyenne
	Traitement des demandes de courriels en 24 heures	55 heures en moyenne
	Traitement des dossiers d'insolvabilité en 5 mois	Réalisé
	Traitement des demandes de correction de l'employeur au rapport mensuel en moins de 90 jours	40 jours en moyenne
	Traitement des demandes de lettre d'état de situation en 3 jours ouvrables	88 % en moins de deux jours; 10 % entre 3 et 4 jours
Améliorer le niveau de satisfaction de la clientèle en regard de la qualité des informations fournies par la CCQ	Accès du personnel à des outils de recherche d'information plus complets et conviviaux : loi et règlements, 80 % des rubriques supportant les réponses aux clients dans les centres d'appels, 66 % des rubriques soutenant l'information sur les conventions collectives de l'industrie	Loi et règlements : 100 % Rubriques d'aide aux réponses aux clients : 33 % Rubriques relatives aux conventions collectives : 25 %
	Établissement et début d'implantation d'une stratégie d'amélioration de la qualité des informations en matière d'interprétation des conventions collectives et du champ d'application	Réalisation partielle de l'analyse
Réduire le nombre d'annulations des activités de perfectionnement et recyclage	100 % des devis et contenus de cours sont produits en temps opportun	Réalisé partiellement : outre le métier d'électricien et frigoriste, les devis ont été rendus disponibles 2 semaines avant le début des cours

Ainsi, en 2002, des efforts importants sont consacrés à la sélection et la formation des ressources dédiées au service de première ligne puisqu'elles garantissent une qualité de service accrue. Par exemple, des outils de sélection permettant de recruter du personnel mieux adapté au poste de préposé aux renseignements sont développés. De plus, un programme d'intégration pour les personnes occupant ce poste est réalisé. Cependant, la méthode d'évaluation de la période de probation et d'essais n'est pas en application. Également, pour favoriser une intégration harmonieuse du personnel au sein de l'organisation, un programme d'accueil spécialement adapté aux préposés aux renseignements est développé.

Dans un sondage réalisé auprès des clientèles en 2001, les délais de traitement sont apparus un élément déterminant de la qualité des services. La CCQ a alors revu l'ensemble de ses délais afin de les arrimer aux attentes de ses clients. Ces délais sont suivis hebdomadairement ou mensuellement et les ajustements requis sont apportés au besoin. De façon générale, les cibles sont atteintes même si, pour certains services, le résultat n'est pas conforme aux attentes. Les écarts entre les délais prescrits et observés sont dus, pour la plupart, à un volume supérieur à celui anticipé ou aux périodes de vacances annuelles du personnel.

Par ailleurs, la CCQ mise sur l'implantation d'outils pouvant soutenir adéquatement ces ressources afin de limiter le temps de recherche et garantir une réponse uniforme. De ce fait, il est prévu de réduire à court terme le temps de réponse et les appels répétitifs découlant d'une information erronée.

Dans le cadre des activités de perfectionnement et recyclage offertes à la main-d'œuvre de l'industrie, la CCQ produit 68 nouveaux devis et contenus de cours et en révise 11 pour satisfaire les besoins spécifiques de l'industrie. En 2002, elle rend disponible, au moins deux semaines avant le démarrage d'une activité de perfectionnement, un devis et contenu de cours. L'objectif de ce délai est de trois semaines car il permet aux centres de formation et aux ressources enseignantes de mieux se préparer, améliorant ainsi la qualité du perfectionnement.

De plus, grâce au Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction, la CCQ assure le développement de matériel autosuffisant en charpenterie-menuiserie et entreprend l'élaboration de matériel didactique pour chacun des cours de révision des notions théoriques dédiés aux métiers de la construction.

Orientations stratégiques 2002-2005 : résultats 2002

L'application de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*

Afin d'administrer les mandats qui lui sont dévolus, la CCQ recueille des renseignements personnels sur la main-d'œuvre et sur les employeurs de l'industrie. Consciente de l'importance qu'accorde la clientèle à un traitement confidentiel de ces informations et respectueuse de la loi, la CCQ s'est dotée d'un plan d'action formel.

Objectif	Cibles	Résultats
Élaborer et implanter des mesures visant à protéger adéquatement les renseignements personnels auxquels la CCQ a accès	Révision pour l'ensemble du personnel de tous les accès aux informations numérisées	Réalisé à 70 %
	Adoption et diffusion d'une directive portant sur les informations à rendre disponibles dans le respect des dispositions législatives	Réalisé partiellement : directive rédigée mais non adoptée, ni diffusée
	Préparation et diffusion d'un encadrement précisant les responsabilités des gestionnaires relativement à la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*	Réalisé partiellement : encadrement rédigé mais non diffusé
	Dispensation à tout le personnel concerné de séances de formation sur la directive et l'encadrement	Non réalisé

L'adoption, par le Conseil d'administration, d'une politique générale concernant la protection des renseignements personnels est remise à 2003. Ce retard est lié à la conduite des consultations sur les directives concernant la communication de documents ou de renseignements personnels. L'année 2003 devrait cependant voir l'aboutissement de ces démarches.

Le programme de formation à l'intention des gestionnaires, initialement prévu pour octobre 2002, est reporté en 2003 compte tenu des délais dans l'adoption de la directive les concernant. Celui-ci devant répondre à des besoins particuliers du personnel de certaines directions devrait, tel que prévu dans le plan d'action, se dérouler au cours de 2003.

La première phase de révision des droits d'accès aux données informatiques consentis au personnel de la CCQ se poursuit au cours de 2002 et est presque terminée. Cet exercice vise à assurer que l'autorisation de consulter des tableaux informatiques de données personnelles soit étroitement liée aux fonctions et responsabilités de chaque employé.

Comme il est prévu au plan d'action, l'analyse de la situation concernant la conservation des dossiers sur support papier est amorcée. De même, tout mandat octroyé à une firme extérieure et nécessitant la communication de renseignements personnels est dorénavant soumis à l'attention du responsable de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* et comporte une entente de confidentialité.

Au cours de l'année 2002, le responsable de l'application de cette loi donne suite à 870 demandes écrites de renseignements comparativement à 565 l'année précédente.

Les régimes d'avantages sociaux

Compte tenu de l'importance des activités découlant des régimes d'avantages sociaux que s'est donné l'industrie de la construction, l'amélioration de la qualité des services ne saurait obtenir l'impact escompté si ces activités ne sont pas touchées : près du tiers des quelque 700 000 demandes traitées par le personnel de première ligne concerne les régimes d'avantages sociaux.

L'industrie de la construction se démarque dans le domaine des avantages sociaux, non seulement en raison de leur diversité et de leur variété en regard des besoins de cette industrie, mais aussi par les programmes novateurs qu'elle offre dans le domaine de la santé.

Les régimes complémentaires d'avantages sociaux de l'industrie de la construction ont été créés en 1963. Ce sont des régimes privés entièrement financés par les personnes exerçant une occupation ou un métier et les employeurs. Ils ont une portée universelle puisque les cotisations sont déterminées par les associations patronales et syndicales à l'intérieur du processus de négociation des conventions collectives de l'industrie de la construction. Cette universalité permet aux personnes couvertes de maintenir leurs protections même si elles changent d'employeur ou de région de travail.

Les régimes complémentaires d'avantages sociaux comprennent des régimes de retraite ainsi que des régimes d'assurance (vie, maladie et salaire) auxquels se greffe un programme de santé mentale et physique. Ces régimes prévoient également la possibilité de conclure des ententes de réciprocité pour les travailleurs de l'extérieur venant exercer au Québec ou pour les travailleurs québécois appelés à travailler à l'extérieur de la province. Le développement de ces régimes s'effectue en étroite collaboration avec les associations patronales et syndicales favorisant ainsi la mise en place de régimes adaptés aux besoins de l'industrie et s'ajustant continuellement à l'environnement et aux réalités sociales.

Les régimes d'assurance sont exclusivement financés par les employeurs. On compte 46 régimes d'assurance différents autogérés et auto-assurés. L'accessibilité accrue aux régimes d'assurance par les modifications apportées aux règles d'assurabilité en 1996, tout en favorisant l'équité et la déclaration des heures, continue de se confirmer en 2002. En effet, le nombre d'assurés à **MÉDIC *Construction*** augmente de près de 4,0 % pour s'établir à 84 609. Cette croissance s'explique notamment par la hausse des heures travaillées et par l'efficacité du système de réserve d'heures, une mesure visant à mettre en réserve l'excédent des heures requises pour être assuré lors de la période suivante.

Tout comme c'est le cas pour les régimes d'assurance, les prestations de retraite sont déterminées en fonction des heures travaillées dans l'industrie. Le régime de retraite de l'industrie de la construction est un régime interentreprises à cotisations et prestations déterminées. Le régime complémentaire de retraite est entièrement financé par les travailleurs et les employeurs et la cotisation varie selon les métiers et les occupations. Les fonds sont confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec qui en assume la gestion. Une politique de placement détermine la répartition d'actifs. Suite à la baisse des marchés boursiers, des mesures exceptionnelles sont prises pour assurer la situation financière du régime de retraite.

Tableau 3

Participants au régime de retraite

	2002	2001
Nombre de participants actifs	107 650	100 982
Nombre de participants inactifs	223 647	226 754
Nombre de rentiers	67 026	61 945

1. Un participant est considéré « actif » jusqu'à ce qu'il cesse de participer au régime suivant les conditions de retrait ou que la dernière cotisation de participant ait été versée depuis plus de 24 mois

Des discussions ont cours avec la Régie des rentes du Québec, en 2002, afin d'évaluer les mesures d'application pour le régime de l'industrie de la construction à la suite de l'entrée en vigueur des dispositions du projet de loi 102 venant modifier la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite.*

Objectif	Cible	Résultat
Offrir aux clientèles de l'industrie de nouveaux services qui répondent aux attentes	Contenus de cours de préparation à la retraite devant guider les futurs retraités dans leurs choix sont disponibles	Réalisé

Dans une perspective d'amélioration de la qualité de vie, de prévention et d'intervention auprès des personnes éprouvant des problèmes de santé mentale et physique, l'industrie de la construction dispose d'un programme *CONSTRUIRE en santé* comprenant plusieurs services :

- un service de prévention et d'intervention en alcoolisme, autres toxicomanies et jeu compulsif;
- un service d'aide aux travailleurs de la construction et à leur famille, pour les problèmes de relations de couple, problèmes familiaux, de santé mentale et pour les interventions postraumatiques auprès ds personnes ayant subi ou ayant été témoins d'événements tragiques sur un chantier de construction;
- un service de promotion et de gestion de la santé physique offrant des services autour de trois axes précis : l'intervention personnalisée, soit un soutien aux personnes qui ont un problème de santé; la prévention, soit l'information et l'éducation à la santé pour tous; puis, la réadaptation, soit une aide à des travailleurs en invalidité pour retrouver leur autonomie.

Tableau 4

Répartition des réclamations relatives aux traitements en toxicomanie et jeu compulsif

	2002	2001
Nombre de demandes	456	396
Prestations versées :		
• frais de thérapie ($)	581 664	542 800
• assurance salaire ($)	155 640	163 685

Service de prévention et d'intervention en alcoolisme, autres toxicomanies et jeu compulsif dans l'industrie de la construction

Ce service, mis en place en 1988, traduit la volonté du milieu de prévenir ces difficultés et d'intervenir auprès des personnes qui vivent ces problématiques et de les aider. Son principal fer de lance est un réseau d'intermédiaires, se composant de personnes bénévoles issues des associations syndicales et patronales, formées spécialement pour sensibiliser leurs collègues de travail et pour intervenir auprès de ceux qui sont aux prises avec l'une ou l'autre de ces problématiques afin de les orienter vers les ressources appropriées.

L'industrie s'associe au ministère de la Santé et des Services sociaux dans les activités de promotion lors de la *Semaine de prévention de la toxicomanie au Québec*. Un dépliant d'information accompagné d'une lettre du président-directeur général de la CCQ est distribué aux 85 000 familles assurées par **MÉDIC *Construction***.

Service d'aide aux travailleurs de la construction et à leur famille

Depuis 1998, la personne assurée bénéficie d'un service d'aide lui donnant le droit à des heures de consultation avec un professionnel spécialisé, pour des problèmes de relation de couple, familiaux ou en regard des problématiques liées à sa santé mentale.

Le service couvre également les interventions postraumatiques auprès des personnes témoins d'un accident grave sur un chantier de construction. Au cours de 2002, cinq interventions ont lieu sur des chantiers et près de 40 témoins sont rencontrés par des intervenants du service.

Tableau 5

Répartition des réclamations pour le service d'aide

	2002	2001
Demandes d'aide (nombre de personnes)	2 093	2 137
• prises en charge	1 607	1 492
• visites	13 893	11 928
Prestations versées ($)	1 417 086	1 194 231

Même si le nombre de demandes d'aide diminue légèrement, on note une augmentation de 7,7 % des prises en charge et de 16,5 % du nombre de visites comparativement à 2001.

Service de promotion et gestion de la santé physique

Ce service offre une intervention personnalisée assurée par des infirmières qui évaluent les besoins des personnes aux prises avec un problème de santé chronique tel que l'asthme, le diabète, l'hypertension artérielle, etc. Les infirmières offrent des conseils, des références et peuvent faire parvenir des informations ainsi que fournir des outils pratiques. En 2002, elles répondent à 3 570 appels, soit une augmentation de 23 % par rapport à 2001.

Un volet de réadaptation vient également en aide à 117 travailleurs invalides en 2002, portant à 219 le nombre total de travailleurs ayant bénéficié du service depuis septembre 1998. Les problèmes de santé les plus fréquents continuent d'être les problèmes musculo-squelettiques, suivis des troubles psychiatriques.

En 2002, les interventions les plus fréquentes auprès des travailleurs invalides visent à favoriser la coordination du retour progressif au travail et les interventions pour devancer les consultations, chirurgies et examens médicaux.

Objectifs	Cibles	Résultats
Améliorer la qualité de vie des assurés et de leur famille et réduire les coûts de soins de santé	Accroissement de l'utilisation des services offerts par le programme de santé par rapport à 2001	Utilisation du programme d'aide : +16,5 % Utilisation du programme alcoolisme et toxicomanie : +15 %
	Diminution des maladies ou des problèmes de santé mentale liés à de mauvaises habitudes de vie	Non évalué À venir en 2003
	Diminution du développement de maladies ou d'incapacités physiques ou mentales à la suite d'un accident grave ou d'un traumatisme	Non évalué À venir en 2003
Offrir aux clientèles de l'industrie de nouveaux services qui répondent aux attentes	Balises conceptuelles d'un programme de réadaptation professionnelle pour la main-d'œuvre sont convenues	Réalisé

Les activités de prévention et de promotion de la santé visent à informer les personnes sur les moyens de prévenir l'apparition de la maladie, d'améliorer leur qualité de vie et de changer des habitudes de vie néfastes à leur santé. Pour 2002, le kiosque santé où se retrouvent des professionnels de la santé qui offrent des tests de dépistage et des informations pratiques est utilisé dans 14 événements sociaux et sportifs des associations syndicales et patronales dans différentes régions du Québec. Il permet à quelque 516 personnes de passer un test de dépistage d'hypertension artérielle, de diabète, de cholestérol et de pourcentage de gras, de flexibilité et de force musculaire et, au besoin, d'être acheminées vers les ressources appropriées.

De plus, en 2002, la CCQ procède à l'envoi à près de 25 000 assurés de 40 ans et plus d'un bon de commande permettant d'obtenir gratuitement des brochures leur fournissant l'information pour communiquer directement avec les infirmières du programme *CONSTRUIRE en santé* pour un suivi personnalisé permettant d'améliorer leur état de santé ou de prévenir les problèmes de santé.

La protection des conditions de travail des travailleurs de l'industrie

Le mandat de base de la CCQ est certes le respect des conditions de travail prévues aux conventions collectives sur les chantiers de construction. Cette responsabilité entraîne une multitude d'activités dans le réseau régional. L'importance de les réaliser avec efficacité et efficience est primordiale pour les employeurs, afin de leur garantir une concurrence loyale, et pour la main-d'œuvre, de protéger ses conditions de travail.

En vertu des pouvoirs qui lui sont confiés, la CCQ dispose de recours lui permettant de réclamer, pour tout salarié, des montants dus par un employeur ou recouvrer les sommes non versées en cas de situation d'insolvabilité d'un employeur. Elle peut ainsi recueillir toute plainte de salaire, intervenir aux livres de l'employeur afin d'identifier les montants dus, effectuer, lorsque nécessaire, les recours civils. Dans le cas où l'employeur est dans l'incapacité de payer les sommes dues en raison d'une faillite, la CCQ gère un fonds spécial d'indemnisation visant à protéger la main-d'œuvre contre toute perte de salaire résultant de l'insolvabilité de l'employeur.

Plus la CCQ est efficace dans ses actions d'inspection sur les chantiers de construction et au niveau de ses interventions aux livres des employeurs, plus elle améliore ses services d'application des conventions collectives. De nombreuses cibles sont fixées en 2002 en regard de cet objectif. Pour les réaliser, la CCQ investit dans son réseau régional les efforts du tiers de ses ressources. Bénéficiant d'une aide du gouvernement du Québec pour percevoir les sommes non remises, les activités d'inspection peuvent être menées depuis maintenant sept ans avec un nombre accru de ressources.

Depuis 2000, la CCQ vise à orienter ses interventions de contrôle vers les situations les plus à risque dans un souci d'optimiser l'efficacité de ces interventions en misant sur :

- l'établissement d'objectifs spécifiques pour l'ensemble du réseau régional ainsi qu'un suivi et un soutien constants pour en assurer la réalisation ;
- l'augmentation continue de l'efficience des procédés, des outils et des encadrements.

Objectif	Cibles	Résultats
Améliorer la protection des salaires et avantages sociaux des travailleurs et travailleuses et favoriser la concurrence loyale dans l'industrie	Diminution des recours au fonds d'indemnisation	Diminution de 200 000 $
	Interventions rapides auprès des employeurs ne produisant pas leur rapport mensuel	Perception de 4 millions $ auprès de 330 employeurs
	Augmentation par rapport à 2001 du % de visites s'effectuant sur les chantiers à risque	Non atteint malgré une augmentation des visites de chantier
	Réalisation à 100 % des demandes de suivi sur un chantier suite à une évocation formelle de suspension des travaux ou suite à une recommandation de l'inspecteur	Non réalisé : 85 %
	70 % des enquêtes auprès des employeurs se soldent par un résultat de poursuite ou de somme à verser	Non réalisé : 60 % plutôt que 70 %

Orientations stratégiques 2002-2005 : résultats 2002

Objectif	Cibles	Résultats
Améliorer la protection des salaires et avantages sociaux des travailleurs et travailleuses et favoriser la concurrence loyale dans l'industrie (suite)	Augmentation par rapport à 2001 du nombre d'employeurs différents ayant fait l'objet d'une enquête	Non réalisé : diminution de 11 %
	Établissement d'un réseau de collaboration et d'échange d'information avec les commissions scolaires du Québec faisant effectuer des travaux de construction	Réalisé
	Infractions moins importantes sur les chantiers du réseau scolaire	Réalisé

Les mécanismes de détection et d'intervention auprès d'employeurs non conformes ou en situation financière difficile, mis en place en 1997 en vue d'enrayer les situations d'insolvabilité répétitives, se poursuivent en 2002. Ces mesures visent à assurer une meilleure protection à la main-d'œuvre, diminuant ainsi le recours au fonds d'indemnisation.

En 2002, près de 315 demandes de paiement sont traitées pour des employeurs en situation d'insolvabilité. Ainsi, le fonds d'indemnisation débourse plus de 1,5 million de dollars et indemnise 1 790 personnes exerçant un métier ou une occupation pour 150 employeurs concernés, soit 12 % de moins qu'en 2001. Cette diminution des indemnisations s'explique en partie par l'intervention rapide effectuée auprès des employeurs n'ayant pas produit leur rapport mensuel, ce qui représente 80 % des déboursés du fonds.

Les moyens déployés pour identifier l'activité de construction à risque permettent l'enregistrement de 83 522 contrats dans nos systèmes informatisés, un nombre comparable à celui de 2001. Parmi les quatre secteurs de l'industrie de la construction, les secteurs résidentiel et commercial – institutionnel sont considérés les plus à risque. Également, les travaux d'agrandissement, de modification et de rénovation comportent plus de risques que les travaux de construction neuve.

Malgré les efforts, la proportion des visites s'effectuant sur les chantiers à risque n'a pu être atteinte. Au cours de 2003, des actions seront consenties pour mobiliser davantage les sources autres que la CCQ pour identifier les chantiers, une stratégie qui permettra à moyen terme d'améliorer l'identification de l'activité de construction à risque. Notons toutefois qu'en termes de volume, la CCQ réalise 31 884 visites de chantier en 2002, une augmentation de 7,7 % par rapport à 2001.

L'évocation formelle est la première étape du processus conduisant à la suspension de travaux pour les chantiers sur lesquels sont vus des employeurs sans licence de la Régie du bâtiment du Québec et/ou des salariés sans certificat de compétence. Sur l'ensemble des chantiers visés par une évocation formelle de suspension, seuls ceux dont les travaux se poursuivent après la date de l'évocation font l'objet d'une demande de suivi de l'inspecteur sur le chantier dans les trois jours de l'évocation. Quatre-vingt-trois pour cent des suivis demandés sont effectués. La cible n'a pu être atteinte en raison d'une augmentation du volume.

Par ailleurs, bien que la proportion des enquêtes de livres avec résultat soit comparable à ce qu'elle était en 2001, on observe que les sommes perçues s'avèrent plus importantes.

Axe d'intervention : amélioration de l'accessibilité et allègement administratif

Quoique la qualité des services soit un aspect incontournable d'un service à la clientèle, l'accès à ces services demeure une condition préalable essentielle à la satisfaction des clientèles.

Afin d'accroître l'accessibilité à ses services, la CCQ vise l'optimisation de son centre d'appels et l'introduction de services en ligne accessibles via son site Web. De plus, elle compte sur une augmentation à court terme du nombre d'utilisateurs des services déjà disponibles, lesquels s'adressent à la clientèle employeurs. La priorité accordée à cette clientèle pour les services en ligne s'inscrit dans la volonté d'allégement administratif, besoin clairement exprimé.

Objectifs	Cibles	Résultats
Augmenter l'accessibilité à nos services téléphoniques	Réponse dans les centres d'appels à 75 % des appels dans un temps ne dépassant pas 60 secondes	Non réalisé : 31 % des appels sont répondus dans ce délai
	Traitement des appels pour le service de rapport mensuel par téléphone en moins d'une minute	Non réalisé : 1 minute 30 secondes en moyenne
Ajuster notre prestation de services aux besoins des clientèles en région éloignée ou à des besoins spécifiques ponctuels	Disponibilité de ressources additionnelles temporaires en Outaouais	Réalisé
	Service à la clientèle itinérant dans la région Pontiac-Témiscamingue et à Chibougamau tous les trimestres	Réalisé dans le Pontiac Non réalisé à Chibougamau
	Implantation de modalités administratives répondant aux besoins spécifiques des populations autochtones	Réalisé
Maximiser l'efficacité du site Web comme outil de transmission d'information	Revue complète de l'organisation de l'information et de sa présentation sur le site Web	Réalisé
	Révision du contenu du site Web pour couvrir tous les volets des régimes d'avantages sociaux et répondre aux questions les plus fréquentes	Réalisé
Accroître le niveau d'utilisation des services d'information et d'affaires électroniques ainsi que ceux facilitant les obligations administratives	Fréquentation du site par 25 000 visiteurs par mois	Réalisé
	Niveau d'utilisation des services électroniques aux entreprises par 3 500 employeurs	Non réalisé : 2 975 utilisateurs
	Niveau d'utilisation du rapport mensuel par téléphone par 4 000 employeurs	Non réalisé : 3 800 utilisateurs

Orientations stratégiques 2002-2005 : résultats 2002

(suite)

Objectifs	Cibles	Résultats
Introduire des services pour la main-d œuvre en garantissant la confidentialité, la sécurité et l intégrité des transactions d affaires et augmenter ceux disponibles aux employeurs	Mise en place de l infrastructure d identification et d authentification des individus	Réalisé
	Accès pour la main-d œuvre aux informations de leur dossier personnel sur : identification, heures travaillées, formation, assurance, résultats aux examens, etc.	Partiellement réalisé : développement informatique complété mais accès non disponible
	Accès pour les employeurs au dossier de l entreprise et aux heures enregistrées par secteur	Partiellement réalisé : développement informatique complété mais accès non disponible
	Paiement électronique du rapport mensuel	Réalisé
	Validation en ligne de certains champs du rapport mensuel	Développement informatique complété
	Disponibilité des services transactionnels d obtention de numéros d embauche et de mise à pied	Partiellement réalisé
Réduire la nécessité d effectuer des demandes de remboursement pour les services d assurance	Implantation du service automatisé de remboursement des dentistes	Réalisé
	Évaluation de la faisabilité du service automatisé de remboursement des soins de la vue	Réalisé
Simplifier le processus relié aux demandes et renouvellements d exemptions de détenir un certificat de compétence	Renouvellement automatique pour les exemptions avec un lien d emploi clair et validation automatisée des suivis	Réalisé
	Diffusion automatique du numéro d embauche lors d émission d exemptions	Réalisé

Orientations stratégiques 2002-2005 : résultats 2002

La CCQ est appelée à répondre chaque année à près de 700 000 demandes d'information ou de traitements de dossiers en provenance de toutes les régions du Québec. Puisque plus de 70 % d'entre elles s'effectuent au téléphone, l'accessibilité au centre d'appels est cruciale. Des efforts importants sont consentis depuis quelques années pour améliorer l'accessibilité téléphonique.

Par exemple, à l'automne 2002, la CCQ mise sur l'ajout de 14 nouvelles ressources dans les centres d'appels pour répondre aux demandes de la clientèle qui augmentent en période de forte activité. Toutefois, l'accessibilité au service téléphonique n'atteint pas la cible prévue. Le plan d'action adopté à l'automne 2002 devrait amener au premier semestre 2003 des résultats plus conformes à ceux attendus.

La CCQ s'étant également engagée à assurer une présence accrue dans les régions loin des principaux centres de la province, elle ajoute des points de services ponctuels en cours d'année. Un point de service est aussi introduit sur un chantier d'importance dans la région de la Mauricie. Ces services à pied d'œuvre sont actuellement en évaluation et pourraient donner lieu à des initiatives plus répandues en 2003.

L'introduction de services en ligne constitue une autre voie privilégiée pour répondre aux attentes des clientèles. Ce nouveau canal de communication accroît de façon importante l'accès aux services en augmentant la plage de disponibilité et en introduisant une plus grande flexibilité quant au moment choisi pour obtenir les services requis. De plus, l'utilisation des nouvelles technologies favorise l'allègement administratif pour la clientèle employeurs en réduisant le temps à consacrer aux formalités imposées par la réglementation et les pratiques administratives en découlant.

La CCQ atteint généralement les cibles fixées quant aux services offerts sur son site Web. Seules ombres au tableau : le niveau d'utilisation des services en ligne ainsi que le délai dans la mise en place des services en ligne protégés pour la clientèle de la main-d'œuvre. Une stratégie de promotion plus structurée et mieux ciblée est prévue en 2003 afin d'accélérer la pénétration des services disponibles à la clientèle employeurs.

De même, le lancement des premiers services de la seconde phase du plan de déploiement, qui visent plus spécialement la main-d'œuvre, les retraités et les personnes de l'entreprise, prévu en décembre est reporté en février 2003. Le retard vise à favoriser le succès de l'opération au sein de l'industrie et à s'assurer que toutes les mesures requises pour offrir des services de qualité et accessibles sont complétées. Notons que l'infrastructure d'identification et d'authentification pour la clientèle salariée est opérationnelle depuis l'automne 2002.

Par ailleurs, d'autres avenues permettant de réduire les démarches requises pour l'obtention des services sont introduites. Le paiement direct des frais dentaires à compter de janvier 2002, élimine la nécessité pour la clientèle assurée d'effectuer une demande de remboursement. Depuis son introduction, les demandes manuelles ont chuté de façon importante, ne représentant pour l'année 2002 que 34 % des réclamations totales de soins dentaires de base. Ce paiement direct vient s'ajouter à celui des réclamations de médicaments, en place depuis 15 ans déjà. Des études sont réalisées afin d'évaluer l'introduction d'autres frais en mode de paiement direct.

Orientation 3 : La participation des associations patronales et syndicales

Privilégier des mécanismes de gestion des dossiers d'industrie qui favorisent la participation active des associations patronales et syndicales et ce, aux étapes de conception, de proposition, d'analyse et de choix des solutions.

Axe d'intervention : association des parties à la réflexion et à la recherche d'avenues favorisant les consensus

La collaboration étroite des associations patronales et syndicales dans les dossiers d'industrie a été décrite dans une section précédente portant sur les comités. En plus de privilégier une participation soutenue des partenaires de l'industrie dans le cadre de comités formels, la CCQ soutient divers mécanismes visant à favoriser les échanges.

Objectifs	Cibles	Résultats
Fournir aux associations patronales et syndicales les études devant faciliter la prise de décision dans les dossiers d'industrie ou devant soutenir les démarches entreprises dans un dossier donné	Réalisation et diffusion en temps opportun de 100 % des études demandées ou requises pour appuyer un dossier	Réalisé
Créer un mécanisme formel de consultation des parties sur le service à la clientèle	Constitution du comité des partenaires pour le service à la clientèle	Réalisé
	Validation par le comité de la déclaration de services offerts	Non réalisé

Orientation 4 : La mise en valeur de l'industrie

Mettre en valeur le régime des relations de travail de l'industrie de la construction et la réglementation afférente en privilégiant le développement d'une stratégie et d'outils de communication, une application souple et efficace, un mode d'intervention axée sur la prévention et la recherche de solutions consensuelles.

Le régime particulier qui caractérise l'industrie québécoise de la construction fait souvent l'objet de critiques et de mythes fortement ancrés. Par ailleurs, des sondages et des études réalisés en 2001 ont démontré que le régime est peu connu et qu'il y a des écarts significatifs entre les perceptions et la réalité. En vue de modifier l'image actuelle, trois axes sont privilégiés :

- la communication et la promotion;
- une application souple et efficace de la loi et des règlements;
- la prévention et la recherche de solutions consensuelles.

Axe d'intervention : communication et promotion

Objectifs	Cibles	Résultats
Produire un document corporatif expliquant et mettant en valeur le régime de l'industrie	Production et diffusion du document auprès des Commissions scolaires du Québec, autres donneurs d'ouvrages publics et des instances politiques	Non réalisé
Augmenter ou maintenir le niveau de perception favorable de l'industrie	Lancement de la campagne de communication et de positionnement Fiers de bâtir ensemble	Réalisé
Hausser la notoriété de la CCQ auprès du grand public en visant particulièrement le travail de l'inspecteur	Lancement de la campagne de communication et de positionnement	Réalisé

Une campagne quinquennale, sous le thème *Fiers de bâtir ensemble*, est développée et présentée au Conseil d'administration en février 2002. La campagne est lancée publiquement en mai 2002 et l'efficacité de ses actions sur les changements de perceptions seront mesurées à la fin de 2004. Les activités de communication s'articulent principalement autour de cinq axes : l'économie, la relève et la formation, la qualité et la compétence, le travail au blanc, l'accès et le maintien à l'emploi des femmes.

Au cours de 2002, les actions de communication sont réalisées auprès des publics visés en vue principalement de :

- Positionner la signature *Fiers de bâtir ensemble* de même que la notoriété de l'industrie et de la CCQ auprès des gens de l'industrie et du grand public.
- Susciter l'intérêt des jeunes femmes et jeunes hommes à ce secteur d'activité comme choix de carrière possible.

Mentionnons quelques résultats obtenus.

- 900 000 Québécois voient la campagne d'affichage sur des panneaux Viacom, en juin, à raison de 5,7 fois, soit 50 % de la cible visée par le poids de ce placement média.
- 643 366 personnes, dont 26,8 % ont entre 15 et 30 ans, voient durant le mois de novembre les capsules ciné-diapositives projetées dans les 110 salles de cinéma incitant les jeunes à choisir la construction comme secteur d'emploi avec des perspectives intéressantes.
- Publicités écrite, radiophonique et télévisuelle permettant de rejoindre des millions de personnes et de les sensibiliser notamment à l'importance d'embaucher des professionnels.
- Événements de presse à Montréal et à Québec permettant de rejoindre 4,8 millions de personnes pour leur faire connaître l'impact économique de l'industrie de même que ses initiatives en matière de formation continue.
- Près de 700 jeunes, principalement dans les régions de Montréal, de la Mauricie et de Québec, sont rencontrés dans le cadre de conférences avec des étudiants de niveau secondaire organisées dans des établissements scolaires pour susciter l'intérêt des jeunes aux métiers de la construction et promouvoir l'engagement de l'industrie à intégrer une main-d'œuvre formée.
- 15 000 visites sont enregistrées sur le site Web de la campagne, source d'information vers laquelle sont dirigés les publics visés par les publicités diffusées, soit une moyenne d'un peu plus de 2 000 visiteurs par mois.

Voulant se positionner comme organisme de référence en matière économique de son secteur d'activité, la CCQ organise en décembre une conférence pour exposer les perspectives économiques de la prochaine année ainsi que la main-d'œuvre requise pour réaliser les projets prévus. L'exercice est concluant puisque l'ensemble des médias de la région de Montréal sont présents et couvrent l'événement.

Pour assurer l'atteinte des objectifs et des cibles, toutes les occasions sont exploitées afin d'assurer l'efficacité des actions de communication et positionner de façon percutante la notoriété de l'industrie et ainsi contribuer à changer les perceptions à son endroit.

Axe d'intervention : application simple et efficace des lois et règlements

Le rôle de la CCQ l'amène à rendre de nombreuses décisions. Dans certains cas, le client demande une révision de la décision rendue. Ainsi, les unités administratives concernées se sont dotées de procédures qui leur sont propres. Dans un souci de transparence et d'équité, la CCQ souhaite les revoir afin d'en harmoniser l'approche et de faciliter la démarche pour le client.

Objectifs	Cibles	Résultats
Revoir et systématiser les processus de révision des décisions administratives	Établissement d'un encadrement global de révision pour l'ensemble des décisions	Non réalisé
Implanter rapidement et efficacement les modifications réglementaires répondant à des besoins spécifiques de certaines clientèles ou certains marchés	Implantation des processus administratifs supportant les modalités prévues pour faciliter l'obtention de certificats de compétence ou d'une qualification dans le cas des Québécois œuvrant en Ontario et des artistes œuvrant dans les chantiers de construction	Réalisé : travailleurs du Québec œuvrant en Ontario Non réalisé : artistes (entrée en vigueur en 2003)

La révision des processus relatifs aux décisions administratives n'a pu être réalisée en 2002 comme il était prévu. L'encadrement est toutefois en préparation et devrait se concrétiser en 2003.

Dans un souci d'adapter ses pratiques administratives aux modifications apportées à la réglementation à l'endroit de certaines clientèles, la CCQ ajuste ses pratiques afin de répondre aux besoins spécifiques et limiter ainsi les irritants souvent associés à la réglementation québécoise.

Axe d'intervention : prévention et recherche de solutions consensuelles

Objectif	Cible	Résultats
Implanter des mécanismes de prévention et de résolution des mésententes	Soutien accordé au comité des conflits de compétence sur les problèmes d'application	Réalisé
	Augmentation par rapport à 2001 de l'utilisation des mécanismes de conciliation des mésententes sur les chantiers d'importance à travers le Québec	Réalisé

La CCQ participe activement à la recherche de solutions dans les situations de différends, même potentiels. Ceux-ci découlent souvent d'interprétations divergentes de clauses des conventions collectives ou du champ d'application. La CCQ tente de prévenir les situations conflictuelles et d'éviter un processus menant à la judiciarisation d'un différend. Un chantier dont les travaux se déroulent dans un climat de travail favorable est profitable à tous les intervenants. Un ensemble de mesures sont mises en place en ce sens dont certaines sont prévues par les signataires des conventions collectives et lient la CCQ.

Dans chacune des quatre conventions collectives, les parties signataires ont prévu qu'en cas de mésentente relative à un problème d'application, un comité des parties, au sein duquel la CCQ joue un rôle de facilitateur, se rencontre pour régler les différends. Deux cas sont à signaler en 2002. Également, les secteurs industriel, institutionnel - commercial, et génie civil et voirie, se sont dotés d'un Comité de résolution des conflits de compétence dans leur convention collective dans le but de déjudiciariser les conflits et de ne pas entraver la continuité des travaux sur les chantiers. La CCQ assume la gestion et le soutien de ce comité en plus d'assurer un rôle conseil. Soixante-dix différends sont entendus par ces comités en 2002. Leurs décisions sont contestées devant le commissaire de l'industrie de la construction dans 40 % des cas.

Afin d'assurer l'interprétation uniforme des conventions collectives dans un climat de travail harmonieux, la CCQ privilégie la conciliation préventive avec les parties afin de prévenir et de résoudre les litiges à la source. Pour certains grands chantiers, des démarches sont entreprises auprès des parties signataires et des intervenants sur le terrain afin de convenir des conditions de travail qui s'appliquent et de les sensibiliser aux conséquences de leur non respect. Des rencontres se déroulent de préférence avant le début des travaux, ce qui a pour effet, dans la majorité des cas, d'éviter des conflits majeurs lors de l'exécution des travaux. Quatre cas de ce type sont à signaler en 2002.

Orientation 5 : Le développement des compétenses de la main-d'œuvre et de la relève

Privilégier le développement des compétences de la main-d'œuvre de l'industrie pour répondre aux besoins du marché, assurer la relève et améliorer ses perspectives d'emploi.

Pouvoir disposer d'une main-d'œuvre compétente en qualité et en quantité suffisantes est une nécessité pour une industrie aux cycles économiques et saisonniers variables. Plus qu'un défi, il s'agit là d'un enjeu important pour la CCQ à laquelle le législateur a confié les deux mandats suivants :

- Mettre en place et gérer un régime de formation et de qualification permettant à l'industrie de s'assurer une main-d'œuvre compétente.
- Voir à l'application de la loi et des règlements se rapportant à l'embauche et à la mobilité de la main-d'œuvre afin de s'assurer d'une main-d'œuvre répondant aux besoins qualitatifs et quantitatifs de l'industrie.

Afin de répondre à ces deux impératifs, la CCQ a privilégié trois axes stratégiques en 2002.

Axe d'intervention : adéquation entre le régime et les besoins du marché

La réglementation relative à la gestion de la main-d'œuvre repose sur une excellente connaissance des mouvements des travailleurs (entrée et sortie) et sur une capacité de réaction rapide aux besoins ponctuels ou spécifiques de main-d'œuvre des employeurs. De plus, dans un contexte où les compétences sont le principal critère d'entrée dans l'industrie, le réseau scolaire doit être au fait des prévisions des besoins en temps opportun.

Objectifs	Cibles	Résultats
Fournir au MEQ et à Emploi-Québec des estimations de besoins en main-d'œuvre pour les métiers de l'industrie de la construction	Production des estimations des besoins en nouveaux diplômés par métier pour la période 2002-2005	Réalisé
Favoriser et soutenir les stages d'étudiants d'été sur les chantiers de construction	Augmentation de 20 % par rapport à 2001 du nombre d'étudiants en stage au cours de la période estivale	Partiellement réalisé : augmentation de 10 %
Favoriser l'accès et le maintien des femmes dans l'industrie de la construction	Adoption par l'industrie d'un plan d'action révisé	Non réalisé
	Financement de mesures devant appuyer l'entrée de femmes dans l'industrie de la construction	Non réalisé
	Soutien financier à certaines activités valorisant les femmes dans des métiers non traditionnels	Réalisé : projets présentés sont étudiés et financés à la pièce

Orientations stratégiques 2002-2005 : résultats 2002

(suite)

Objectifs	Cibles	Résultats
Maintenir l'état des bassins à des niveaux plus fiables	Épuration continue des bassins en période de forte demande de main-d'œuvre	Partiellement réalisé : épuration continue dans les bassins d'apprentis de certains métiers – briqueteur, plâtrier, cimentier, peintre, couvreur, charpentier-menuisier et poseur de systèmes intérieurs – pour les régions à forte activité en 2002, soit Montréal, Québec, Mauricie–Bois-Francs, Outaouais Autres épurations ponctuelles selon des besoins spécifiques liés à des pénuries potentielles
	Vérification de l'état d'un bassin dès qu'il atteint 10 %	Réalisé
	Consultations continues des associations patronales et syndicales sur les besoins prioritaires	Réalisé
Répondre plus efficacement aux besoins spécifiques de demandes de référence de main-d'œuvre	Priorité aux demandes de main-d'œuvre devant répondre à des besoins particuliers d'un employeur	Engagement pour 2003
	Mise en place d'une approche adaptée aux besoins spécifiques ne pouvant être répondus par la main d'œuvre disponible	Engagement pour 2003
	Diminution de 50 % du nombre de demandes de main-d'œuvre n'ayant pu être répondues	Engagement pour 2003

En vue de favoriser le développement d'une relève compétente, la CCQ s'est dotée de plusieurs mécanismes portant sur l'élaboration des programmes, la gestion des écoles, une présence active dans le milieu, la réglementation et la promotion. Au cours de l'année 2002, des travaux de révision des programmes d'études suivants sont menés avec le ministère de l'Éducation : briquetage-maçonnerie, carrelage, charpenterie-menuiserie, plâtrage, mécanique de protection contre les incendies, montage et installation de produits verriers. De plus, la CCQ réalise et transmet au ministère une évaluation détaillée des besoins en nouveaux diplômés pour la période 2002-2005.

Par ailleurs, afin d'assurer la relève dans les titres occupationnels, l'opération Chantiers, équipements et organismes est reconduite en 2002. De plus, l'industrie favorise les stages d'été sur les chantiers pour les étudiants en formation professionnelle.

La main-d'œuvre de l'industrie doit obligatoirement détenir un certificat de compétence-apprenti, compagnon ou occupation. En 2002, ce sont quelque 21 007 nouveaux certificats de compétence qui sont émis à autant d'individus en vertu des règles d'admission, soit une hausse de 20 % par rapport à l'an dernier.

Tableau 6

Nouvelles émissions de certificats de compétence en 2002

Type de certificat	
Apprenti	8 232
Compagnon	9 414
Occupation	3 361
Total	**21 007**

Pour la même période, la CCQ procède au renouvellement de 103 277 certificats de compétence pour des individus qui démontrent avoir exercé des activités de construction dans l'industrie au cours des 14 mois précédant l'échéance de leur certificat, soit 8 415 de plus qu'en 2001.

Tableau 7

Certificats de compétence renouvelés

	2002	2001	2000
Compagnon	63 850	62 730	62 605
Apprenti	24 515	20 170	20 091
Occupation	14 912	11 962	11 927
Total	**103 277**	**94 862**	**94 623**

Au 31 décembre 2002, 113 114 personnes détiennent un certificat de compétence. Le niveau important de l'activité de construction en 2002 nécessite des besoins additionnels de main-d'œuvre. Ainsi près de 10 000 nouveaux certificats sont émis.

Tableau 8

Détenteurs de certificats de compétence au 31 décembre

	2002	2001	2000
Compagnon	63 441	61 867	61 569
Apprenti	26 865	23 082	20 997
Compagnon-apprenti	4 986	4 622	4 607
Occupation	17 822	16 389	15 076
Total	**113 114**	**105 960**	**102 249**

La gestion de la main-d'œuvre s'effectue à partir de bassins de main-d'œuvre correspondant aux métiers et occupations de l'industrie. Elle permet d'assurer une main-d'œuvre en quantité suffisante et sur demande, de référer des travailleurs aux employeurs qui en font la demande.

En 2002, la gestion des bassins est améliorée en augmentant les contrôles informatiques et manuels des embauches et mises à pieds afin qu'ils reflètent davantage la réalité. Par ce mécanisme, 5 005 personnes obtiennent un certificat de compétence-apprenti, soit une augmentation de 44 % par rapport à 2001. En 2002, les pénuries touchent plusieurs métiers, principalement les charpentiers-menuisiers, les couvreurs, les cimentiers-applicateurs, les peintres, les plâtriers, les ferblantiers et les poseurs de systèmes intérieurs.

C'est par l'amélioration des mécanismes de gestion des bassins et par une capacité accrue de répondre aux besoins spécifiques des employeurs que la CCQ peut satisfaire les attentes de l'industrie tout en respectant les règles en vigueur.

Les recommandations d'un rapport de 1996 visant à favoriser l'accès et le maintien des femmes dans l'industrie de la construction avaient pour cible : 2 000 femmes en 2006. Depuis ce temps, le nombre de femmes sur les chantiers de construction affiche des hausses substantielles, en moyenne de plus de 25 % par année, alors que la main-d'œuvre totale augmente en moyenne de 5 %. Au 31 décembre 2002, 818 femmes sont actives sur les chantiers de construction. La part des femmes est maintenant de 0,7 % de la main-d'œuvre totale, plus du double de ce qu'elle était en 1996.

Axe d'intervention : valorisation des métiers et de la formation professionnelle

Afin d'attirer une main-d'œuvre compétente dans l'industrie, la CCQ contribue à susciter l'intérêt des jeunes pour la formation professionnelle dans les métiers de la construction. On l'a vu, le premier axe de l'orientation 4, promotion et communication, vise cet objectif. Mais il est également essentiel que le réseau scolaire dispose de capacités suffisantes pour répondre aux besoins.

Objectifs	Cibles	Résultats
Favoriser l'intégration des diplômés des métiers de la construction dans l'industrie	Plus de 40 % des apprentis sont diplômés dans le métier de leur apprentissage	Non évalué
	Production et distribution du matériel permettant de donner aux futurs diplômés des séances d'information sur leurs droits et obligations	Réalisé
Soutenir et mettre en évidence les réalisations des diplômés en formation professionnelle	Participation et soutien de la CCQ et de l'industrie aux Olympiades en formation professionnelle et technique	Réalisé
	Établissement d'un cadre formel de délivrance de bourses d'études pour les étudiants en formation professionnelle dans les métiers de la construction	Non réalisé

En 2002, l'industrie accueille 3 227 personnes diplômées, soit 24 % de plus qu'en 2001, et 5 005 personnes intègrent l'industrie dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre. Pour contrer cet écart grandissant entre les entrées de personnes diplômées et non diplômées, la CCQ soumet ses besoins en nouvelle main-d'œuvre pour les trois prochaines années au ministère de l'Éducation pour que ce dernier favorise la formation d'un plus grand nombre d'élèves dans certains métiers et certaines régions.

La CCQ et ses partenaires de l'industrie s'associent encore cette année aux Olympiades de la formation professionnelle et technique, notamment en désignant les membres du jury et en soutenant la réalisation de l'activité. En 2002, le président-directeur général de la CCQ agit à titre de président d'honneur de l'événement. De plus, la CCQ offre une contribution financière directe de 50 000 $ et réalise un plan de relations publiques permettant à l'événement d'obtenir une meilleure visibilité et la participation de partenaires financiers.

Axe d'intervention : promotion d'une culture de formation professionnelle continue

Il y a quelques années, le taux de participation de la main-d'œuvre de l'industrie aux activités de perfectionnement était très bas. Dans un contexte où les techniques de travail évoluent et où l'introduction de nouveaux matériaux et procédés est courante, le maintien et le développement des compétences sont essentiels. L'industrie s'investit dans une panoplie de mesures afin d'accroître la participation aux activités de perfectionnement.

Objectifs	Cibles	Résultats
Hausser le nombre de travailleurs et travailleuses participant aux activités de perfectionnement de leur métier	Ratio de participation par rapport à la population active de l'industrie s'élevant à 5 %	Réalisé
Diversifier l'offre de service d'activités de perfectionnement	Offre de cours de perfectionnement dans toutes les régions du Québec et dans tous les métiers	Réalisé

Pour améliorer la qualité de la main-d'œuvre, l'industrie favorise la formation continue et, à l'appui de ces interventions, la CCQ, de concert avec ses partenaires de l'industrie, du réseau scolaire et du gouvernement, met en place des mesures et des actions favorisant sa réalisation à savoir : l'estimation des besoins, le développement d'outils de formation, le financement des activités, la promotion de l'offre de service, la gestion des mesures incitatives et la satisfaction des besoins.

Le processus d'estimation des besoins de perfectionnement et de recyclage vise à répondre aux besoins de développement dans les métiers et occupations en fonction des activités économiques sectorielles et régionales. Cette estimation est un processus auquel participent 26 sous-comités professionnels, neuf sous-comités régionaux et le CFPIC. Ces comités assurent une vigie par rapport au développement de leur métier et occupation ou par rapport à l'activité économique de leur région et ce faisant, favorisent une estimation de besoins arrimée aux réalités de l'industrie.

Les besoins pour la période scolaire 2001-2002 visent 15 562 travailleurs en perfectionnement et 6 294 travailleurs en obligation de formation. En effet, pour assurer la présence d'une main-d'œuvre compétente chez les personnes non diplômées, celles-ci sont soumises à l'obligation de suivre un module du programme d'études de leur métier.

Tableau 9

Besoins de perfectionnement estimés

Région	2001-2002
Abitibi-Témiscamingue	795
Bas-Saint-Laurent – Gaspésie	1 319
Côte-Nord	1 111
Estrie	1 131
Grand Montréal	5 849
Mauricie – Bois-Francs	1 380
Outaouais	698
Québec	2 221
Saguenay – Lac-Saint-Jean	1 058
Total	**15 562**

En 2001-2002, un nouveau service naît en vue de soutenir l'estimation et la satisfaction des besoins spécifiques aux entreprises. Il obtient une popularité immédiate avec 63 groupes de formation à l'intention de 733 travailleurs.

À l'exercice d'estimation des besoins de perfectionnement et recyclage succède l'estimation du coût pour la satisfaction de ces besoins. Cette estimation a pour but de déposer une demande de financement aux différents partenaires financiers à savoir : le ministère de l'Éducation, Emploi-Québec, le Comité de gestion de l'utilisation du *Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction* et le Comité de gestion du *Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel.*

Les conventions collectives prévoient pour chacun des secteurs de l'industrie, le versement d'une contribution de 0,20 $ par heure travaillée à des fonds de formation de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction. Ces conventions prévoient également la création d'un Comité de gestion de l'utilisation du *Fonds de formation de l'industrie de la construction* et la création d'un Comité de gestion du *Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel.* La CCQ et ces comités se partagent les responsabilités en vertu d'ententes administratives et ce, dans les respect des règles générales d'utilisation des fonds adoptées par le CFPIC et des précisions apportées par ces comités.

Du côté d'Emploi-Québec, une entente convenue en 2000 avec la CCQ permet le maintien des prestations d'assurance emploi à la main-d'œuvre de l'industrie qui participe à des activités de formation.

La CCQ publie une offre de perfectionnement et recyclage comptant des groupes de formation répartis sur tout le territoire québécois. Cette offre est diffusée directement à plus de 100 000 salariés et plus de 4 000 répertoires complets sont acheminés aux entreprises. L'offre de service, périodiquement mise à jour, se retrouve sur le site Web de la CCQ.

En octobre 2002, de concert avec le *Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction*, la CCQ tient une activité portes ouvertes avec sept des écoles dédiées à la construction dans le cadre de la *Semaine québécoise des adultes en formation* en vue de sensibiliser la clientèle à la multitude de cours disponibles pour assurer leur perfectionnement de même que les incitatifs financiers pour les y aider. Ce sont quelque 1 500 personnes qui se présentent pour prendre de l'information et s'inscrire aux cours proposés dans leur métier pour l'exercice 2002-2003.

Pour assurer un service en lien avec la demande de formation, la CCQ offre, grâce au soutien financier du *Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction*, une ligne téléphonique sans frais dédiée spécifiquement à la clientèle qui désire se former.

Au terme de l'exercice 2001-2002, 681 groupes sont formés avec la participation de 7 003 personnes. L'objectif fixé d'augmenter à 5 % le ratio des personnes participantes par rapport à la population de l'industrie est dépassé : il atteint 7,3 % par rapport à la population active en 2001. C'est une augmentation de plus de 100 % par rapport à l'année scolaire 2000-2001. Des activités de formation sont réalisées dans chacune des régions du Québec et dans tous les métiers et titres occupationnels sauf celui de mécanicien de machines lourdes.

L'obligation faite à la population ayant intégré l'industrie dans le cadre d'une pénurie de la main-d'œuvre favorise l'augmentation obtenue puisque 2 525 des 6 294 personnes visées complètent et réussissent la formation. La demande pour des activités de perfectionnement contribue aussi à la croissance avec la participation de 4 478 personnes comparativement à 3 705 en 2000-2001.

Les incitatifs à la formation consentis par les fonds de formation ne sont pas étrangers à l'accroissement de la participation. Ces incitatifs diminuent l'impact lié à la hausse du prix de l'essence, établissent des standards axés sur la réalité du marché en termes de coût d'hébergement et compensent pour des frais fixes encourus pour le déplacement à des cours. Ces incitatifs ont un effet très favorable sur la participation de la clientèle aux activités offertes. En 2001-2002, plus de 6 200 personnes obtiennent le remboursement de leurs frais de déplacement ou de séjour et 2 800, un crédit à leur réserve d'assurance. Ce sont 22 870 chèques émis pour cette période à une fréquence hebdomadaire pour la clientèle étudiant à plein temps, et bimensuelle pour la clientèle étudiant à temps partiel.

Quant à la propension à terminer la formation, elle est exceptionnelle avec un seuil de 93 %. Ce taux de rétention était de 87 % en 2000-2001. La participation des travailleurs est à la hausse depuis cinq années consécutives, une continuité jamais vue qui mérite d'être soutenue.

L'objectif pour l'année scolaire 2002-2003 est de maintenir la participation autour de 7 % vu la croissance de la main-d'œuvre dans l'industrie et d'assurer la réalisation d'une activité de formation dans chaque métier-occupation et dans chacune des régions du Québec.

Orientation 6 : Un cadre de gestion répondant aux enjeux organisationnels

Poursuivre la mise en place d'un cadre de gestion qui répond aux enjeux organisationnels et facilite l'atteinte des objectifs visés.

La CCQ est consciente que l'atteinte de ses objectifs repose sur ses ressources humaines. C'est pourquoi elle mise sur leur développement et l'intégration des valeurs organisationnelles. De plus, dans un contexte où la clientèle est de plus en plus exigeante et où toute organisation doit démontrer sa capacité à rencontrer les résultats visés dans un souci d'efficience, la mesure des résultats devient incontournable.

C'est dans ce contexte qu'a été définie l'orientation stratégique portant sur le cadre de gestion et soutenue par deux axes d'intervention.

Axe d'intervention : intégration du profil du gestionnaire

Objectif	Cibles	Résultats
Développer les compétences des gestionnaires identifiés au profil recherché par la CCQ	Organisation d'activités de formation portant sur comment donner et recevoir du *feedback*, la gestion du changement et comment gérer les priorités	Non réalisé
	Organisation d'ateliers portant sur le travail d'équipe et les facteurs de motivation	Réalisé
	Intégration par 90 % du personnel régional exerçant une autorité fonctionnelle ou hiérarchique de première ligne des dimensions de leurs tâches telles que définies par l'organisation	Réalisé
	Intégration par tous les employés hors convention d'une attente spécifique portant sur le développement de *coaching* dans le contrat de performance	Réalisé
	Évaluation par 100 % des gestionnaires du réseau régional au moyen d'un outil d'autodiagnostic des écarts entre le profil de leadership mobilisant recherché et leur propre situation	Réalisé

L'intégration des changements organisationnels tels le virage inspection, le virage technologique et l'amélioration du service à la clientèle, nécessitent de nouveaux modes de gestion des ressources humaines et des processus opérationnels.

Dans le but d'améliorer le cadre de gestion de l'organisation, des programmes de formation s'adressant au personnel hors convention pour développer leurs habiletés de gestion sont réalisés en 2002. Également, une journée à l'intention des hors convention est organisée et porte sur le travail d'équipe.

De plus, une activité de formation portant sur la rédaction d'attente est développée. Cette activité a pour but de soutenir les gestionnaires dans l'élaboration de leur contrat prévu au programme de gestion de la performance. Des modèles d'attentes reliées au développement professionnel, à l'amélioration des opérations, à l'amélioration du service à la clientèle et à l'intégration des valeurs de gestion de la CCQ sont créés. Un formulaire permettant de rédiger une attente et des indices de mesure est transmis à tout le personnel hors convention.

De plus, le programme de gestion de la performance est révisé pour permettre l'intégration d'un objectif portant sur l'amélioration du service à la clientèle. En 2002, le contrat de gestion de la performance de tous les membres du personnel hors convention comporte une attente reliée à cet aspect.

Compte tenu du nombre important de ressources en région, un programme de développement des compétences de gestion, particulièrement celle du *coaching*, est introduit en 2000. La consolidation de ce programme se poursuit en 2002.

Axe d'intervention : reddition de comptes et outils de mesure

Objectif	Cibles	Résultats
Favoriser l'implantation de la gestion par résultats	Disponibilité de formation et d'accompagnement pour soutenir les gestionnaires dans l'intégration de la gestion par résultats	Partiellement réalisé : formation sur la formulation d'objectifs, indicateurs et cibles offerte à 15 gestionnaires; plusieurs actions de soutien et *coaching* réalisées
	Implantation graduelle dans l'ensemble de l'organisation d'un programme de contrôle axé sur l'évaluation des risques – réalisation de l'état des contrôles pour 20 % des activités	Partiellement réalisé : 10 % des activités
	Accès par 100 % des gestionnaires concernés à l'information de gestion des activités d'inspection et aux cibles	Réalisé
	Introduction d'un outil informatisé de présentation des résultats et d'analyse pour les gestionnaires du réseau régional	Non réalisé : évaluation en cours
	Identification et suivi d'indicateurs de performance	En cours

L'approche de gestion par résultats représente un défi majeur pour l'organisation. C'est pourquoi, des mesures sont prises pour soutenir les gestionnaires dans cette appropriation. Des travaux importants visant à identifier les besoins en information de gestion sont réalisés et l'organisation se dote graduellement de cadres de suivis des résultats plus structurés.

Compte tenu des multiples mandats de la CCQ, l'opération est d'envergure. Toutefois, la voie est maintenant tracée et les efforts se poursuivront au cours des prochaines années.

Rapport annuel de gestion 2002

Autres activités et résultats

Soutien à la progression des apprentis et gestion des qualifications provinciale et professionnelle

L'actuel régime d'apprentissage dans l'industrie établit des périodes d'apprentissage pour les 26 métiers de l'industrie. Ainsi, la personne apprentie ayant complété son apprentissage doit se présenter à l'examen de qualification lequel, s'il est réussi, lui permet d'obtenir le statut de compagnon. Pour répondre aux attentes de l'industrie, la CCQ réalise des actions spécifiques pour le développement des examens et leur gestion.

Pour assurer l'adéquation entre la pratique du métier et les éléments évalués, les examens sont revus de façon régulière. Au cours de l'année 2002, la CCQ révise, avec des experts de métier, cinq examens : charpentier-menuisier, grutier, mécanicien d'ascenseur, monteur-mécanicien (vitrier) et opérateur de pelles.

En 2002, la CCQ accueille 7 558 inscriptions aux examens de qualification provinciale et administre un volume inédit de 6 662 examens (+ 11 % par rapport à l'année 2001). Ce sont 611 séances d'examen dont huit en dehors des bureaux de la CCQ et 82 séances avec un lecteur pour répondre aux besoins de personnes analphabètes. Entre le moment où une personne s'inscrit à un examen et le moment où elle est présente à une séance, il se passe moins de 50 jours de calendrier dans 60 % des cas. Précisons que 95 % des personnes obtiennent leur résultat détaillé par écrit dans moins de 10 jours ouvrables suivant leur séance d'examen.

Ils sont de plus en plus nombreux à réussir l'examen dès le premier coup (77 % en 2002 par rapport à 72 % en 2000). De plus, la propension à réussir dès la première séquence reste nettement plus importante chez les personnes diplômées que chez les personnes non diplômées, soit 73 % par rapport à 59 %.

La qualification interprovinciale reconnue par les provinces canadiennes permet une mobilité de la main-d'œuvre qualifiée partout au Canada. Sur le plan interprovincial, cette responsabilité relève du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA). La CCQ y contribue en participant aux analyses de tâches et à la validation de ces examens désignés sous le vocable « sceau rouge ».

Deux banques d'items pour autant d'examens interprovinciaux sont en développement en 2002 (plomberie et pose d'appareils de chauffage). À cela, s'ajoutent 10 ateliers de validation d'analyse et traduction auxquels participent les ressources désignées par les sous-comités professionnels.

Soutien à la qualification et la requalification de soudage

Le Bureau canadien de soudage a des exigences de qualification et de maintien de cette dernière à tous les deux ans. Pour y répondre, les conventions collectives dans l'industrie ont créé huit fonds de qualification en soudage. Les règles d'utilisation de ces fonds portent sur le coût des séances d'examen et le remboursement des dépenses encourues par la main-d'œuvre. Ces règles sont établies par les sous-comités professionnels et appliquées par la CCQ.

En 2002, la CCQ traite 796 demandes et accorde un remboursement totalisant 169 859 $, soit une augmentation de 14 % par rapport à 2001. L'objectif est de maintenir le délai d'un mois pour le traitement de chacun des dossiers.

Maintien de l'intégralité du champ d'application de la loi

Dans le cadre de l'application de la loi, la CCQ est appelée à prendre position en regard d'activités qu'elle juge comme faisant partie intégrante du champ d'application. À cette fin, un mécanisme est mis en place afin d'assurer que chaque demande de contestation d'un intervenant soit traitée de façon objective.

Le processus vise à prévenir et à résoudre d'éventuels conflits en fournissant une décision fondée sur le cadre législatif. Le demandeur peut en appeler de la position de la CCQ devant le commissaire de l'industrie de la construction. En 2002, 83 % des décisions rendues par le commissaire sont en faveur de la CCQ, soit un niveau comparable aux années précédentes.

Étude d'impact sur la machinerie de production

Dans le cadre du projet de règlement sur l'inclusion de la machinerie de production au champ d'application de la Loi R-20, la CCQ fournit diverses informations et analyses au groupe de travail créé à cette fin par le ministère du Travail. Elle réalise aussi une étude, intitulée *Le débat sur la machinerie de production : que disent les données économiques ?*, pour faire le point sur la situation québécoise de la construction en termes de salaires et de productivité. Selon cette étude, les conditions de travail des conventions collectives québécoises de la construction ne sont pas prohibitives et la productivité se compare avantageusement à celle des autres provinces. La productivité de l'industrie de la construction québécoise est en effet de 9 % supérieure à celle de l'Ontario et de 6 % plus élevée à la moyenne canadienne. L'assujettissement de la machinerie de production requérant l'expertise de l'industrie de la construction n'aurait pas d'effets économiques négatifs et ne ferait que reconnaître une situation de fait.

Rapport annuel de gestion 2002

Les services à l'organisation

Ressources humaines

La CCQ compte 718 postes permanents au 31 décembre 2002. Près de la moitié (43 %) de son personnel travaille à l'un de ses dix bureaux régionaux et d'information répartis à travers le Québec. En 2002, 26 nouvelles ressources sont ajoutées au plan d'effectifs permanents. La majorité de ces postes sont attribués aux centres d'appels de Montréal et Québec, à la Direction de la formation professionnelle et la Direction des avantages sociaux afin d'améliorer la qualité du service à la clientèle.

Plus de 150 postes temporaires temps plein sont reconduits dans le cadre des projets financés par une aide gouvernementale pour contrer le travail au noir et favoriser l'allégement administratif.

Cent cinquante-six (156) mouvements de personnel dus aux promotions, départs et retraites, sont nécessaires en 2002 pour combler les postes permanents. À cet égard, la CCQ procède à 57 embauches. De même, afin de combler les postes des projets relatifs à l'aide gouvernementale et à pourvoir aux vacances causées par des maladies de longue durée ou des maternités, 210 mouvements de personnel temporaire temps plein sont dénombrés, dont 86 embauches.

L'importance de la relève

En 2002, un programme de relève est développé en vue de faire face à la vague de départs à la retraite de plusieurs employés qui devrait s'échelonner sur quelques années. Ce programme précise les responsabilités des différents intervenants concernés et décrit une démarche de planification stratégique des ressources humaines. Il prévoit également un programme de développement des compétences de gestion ainsi qu'un programme de mentorat.

Des relations du travail harmonieuses

La CCQ poursuit le règlement du contentieux des griefs en ayant recours à des techniques de médiation nécessitant la participation des gestionnaires, des employés et du Syndicat. Le climat de travail qui règne à la CCQ facilite la recherche de solutions et de compromis. Au 31 décembre 2002, 142 griefs demeurent actifs alors que 367 sont réglés en cours d'année.

Dans le cadre d'une approche de gestion préventive des accidents de travail, un comité paritaire a été mis sur pied depuis quelques années pour développer un programme de gestion de l'agressivité au travail. Les travaux se poursuivent en 2002.

Tableau 10

Répartition des effectifs budgétisés

AU 31 DÉCEMBRE 2002

Direction générale	
Cabinet des membres	8
Vérification interne	5
Total	**13**
Direction générale - Administration et finances	
Direction générale - Administration et finances	2
Avantages sociaux	77
Communications	6
Ressources humaines	13
Ressources financières	41
Ressources informatiques	73
Ressources matérielles	21
Recherche et organisation	10
Services juridiques	16
Total	**259**
Direction générale - Programmes et opérations	
Direction générale - Programmes et opérations	4
Coordination service à la clientèle	3
Centres d'appels de Montréal	44
Centres d'appels de Québec	22
Application des conventions collectives	14
Formation professionnelle	36
Inspection	13
Qualification professionnelle	19
Direction des bureaux régionaux	2
Bureaux régionaux	
Abitibi-Témiscamingue	10
Bas-St-Laurent-Gaspésie	16
Côte-Nord	10
Bureau d'information à Baie-Comeau	5
Estrie	13
Mauricie-Bois-Francs	21
Montréal	139
Outaouais	15
Québec	47
Saguenay-Lac-St-Jean	13
Total	**446**
Grand total	**718**

Tableau 11

Répartition des postes occupés selon le statut

AU 31 DÉCEMBRE 2002

Poste	Nombre d'employés en poste
Cadres supérieurs	19
Cadres intermédiaires et professionnels	184
Techniciens en personnel	3
Secrétaires administratives	8
Employés syndiqués permanents	480
Employés syndiqués temporaires	178
Consultants	23
Total	**895**

Tableau 12

Répartition des effectifs selon le sexe

AU 31 DÉCEMBRE 2002

Type de poste	Sexe	Pourcentage
Hors convention	Femmes	40 %
	Hommes	60 %
Syndiqués	Femmes	70 %
	Hommes	30 %
Total	**Femmes**	**65 %**
	Hommes	**35 %**

Tableau 13

Répartition des effectifs selon l'âge

AU 31 DÉCEMBRE 2002

Âge	Pourcentage
Moins de 20 ans	1 %
20-29 ans	12 %
30-39 ans	22 %
40-49 ans	43 %
50-59 ans	21 %
60 ans et plus	1 %

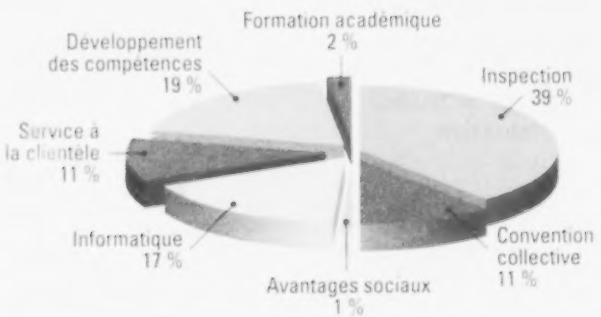
La formation du personnel

La formation est étroitement associée à l'atteinte des objectifs organisationnels et au développement des compétences du personnel. Les investissements en formation représentent 3,4 % de la masse salariale en 2002. La formation est essentiellement dévolue à l'enjeu relatif à la déclaration de l'activité de construction, à l'utilisation des nouvelles technologies informatiques et au développement des compétences du personnel.

Une politique de développement des ressources humaines s'adressant à l'ensemble du personnel de l'organisation est rédigée en 2002. Cette politique précise les rôles des intervenants à chacune des étapes du processus de gestion de la formation. La CCQ orchestre une consultation auprès des gestionnaires pour s'assurer que la politique et les outils proposés répondent à leurs besoins et préoccupations. La politique et les outils en découlant seront en place en 2003.

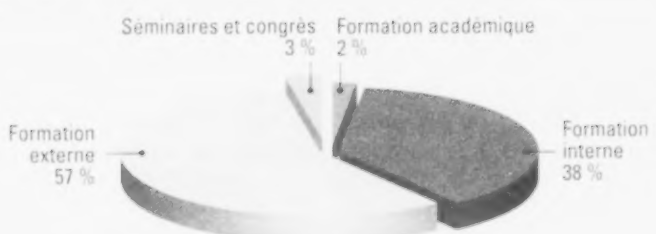
Graphique 1

Investissements en formation en 2002



Graphique 2

Répartition des dépenses de formation en 2002



Ressources financières

Le financement de la CCQ

L'activité dans l'industrie de la construction, principal déterminant des revenus de la CCQ, s'accroît de façon importante en 2002, soit de près de 10 %.

Cependant, la piètre performance des marchés financiers empêche la CCQ d'obtenir le remboursement de ses frais d'administration pour la gestion du régime de congés payés dans l'industrie et cela entraîne une perte de près de trois millions de dollars par rapport à ce qui avait été prévu au budget. Cela fait en sorte que la CCQ termine l'année avec un déficit d'exploitation de l'ordre de 650 000 dollars.

Pour la septième année consécutive, la CCQ bénéficie d'une aide financière gouvernementale de 8,2 millions de dollars pour intensifier ses efforts afin de percevoir tous les revenus et alléger le fardeau administratif des entreprises de construction.

La gestion des fonds en fidéicommis

Outre le salaire versé directement au salarié, les employeurs sont tenus d'acheminer les sommes prévues aux conventions collectives lors de la transmission de leur rapport mensuel. Ces montants sont alors distribués dans les fonds que la CCQ administre au niveau des congés payés, de la formation professionnelle, du régime de retraite ainsi que des régimes d'assurance.

Au 31 décembre 2002, les fonds gérés par la CCQ s'élèvent à 644 millions de dollars et se répartissent comme suit :

Tableau 14

Répartition des différents fonds sous gestion

AU 31 DÉCEMBRE 2002

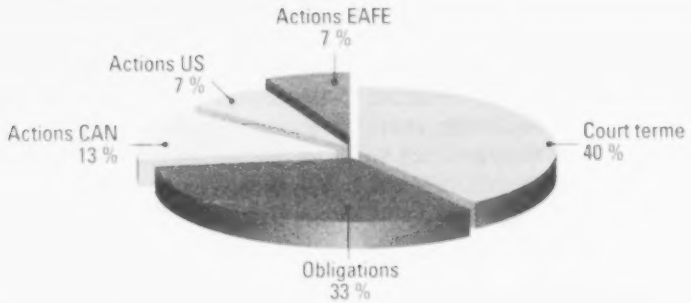
	(en milliers de dollars)	
Fonds général d'administration	17,6	2,7 %
Fonds de congés payés	141,0	21,9 %
Fonds de réclamations	1,1	0,1 %
Fonds cotisations patronales	1,3	0,2 %
Fonds cotisations syndicales	4,1	0,6 %
Fonds spécial d'indemnisation	2,7	0,4 %
Fonds de qualification	2,1	0,4 %
Fonds de formation	107,3	16,7 %
Plan de formation	17,3	2,7 %
Régime de retraite	110,3	17,1 %
Régimes d'assurance	239,6	37,2 %
Total	**644,4**	**100 %**

La gestion des fonds dont la CCQ a la responsabilité est encadrée par une politique de placement laquelle permet de réaliser un rendement global de –2,85 %.

Les fonds sont répartis entre les différents véhicules de placement selon les répartitions prévues à la politique.

Graphique 3

Répartition des fonds selon la politique de placement



Le critère de performance pour cette activité est le suivant : sur une période de quatre ans, surpasser de 1/4 % les indices de référence des marchés. Les résultats sont présentés au tableau suivant.

Tableau 15

Performance des placements par rapport aux indices du marché

	2002		1999-2002	
	CCQ	Indice	CCQ	Indice
Court terme	0,83 %	2,52 %	4,20 %	4,34 %
Obligations	8,05 %	8,73 %	5,95 %	6,38 %
Actions CAN	-16,77 %	-14,50 %	6,81 %	7,38 %
Actions US	-22,16 %	-22,62 %	-10,14 %	-13,29 %
Action EAFE	-22,19 %	-26,93 %	-14,08 %	-15,51 %
Total	**-2,85 %**	**-1,85 %**	**3,67 %**	**3,64 %**

Sur la période 1999-2002, le critère de performance n'est pas rencontré. La principale cause vient de la contre-performance de 2002. En effet, les rendements des actifs à court terme, qui comprennent des obligations de moins de trois ans, et du portefeuille obligations, sont durement touchés par la radiation d'une perte de près de cinq millions de dollars sur un titre de la société Téléglobe.

Au premier semestre 2002, la CCQ procède à une recherche de gestionnaires externes, comme le souhaite le Comité de placement. De nouveaux mandats de gestion sont confiés. De plus, la répartition d'actifs du fonds de formation et les modes de gestion sont modifiés, le tout devenant effectif le 1er juillet 2002. Enfin, une nouvelle méthode de rebalancement des fonds à l'interne est élaborée.

Les fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec

La Caisse de dépôt et placement du Québec gère les fonds du régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec. L'actif du régime s'élève à 6,7 milliards de dollars au 31 décembre 2002 et la Caisse réalise un rendement de -10,08 % au cours de l'année, sous-performant l'indice par 402 points de base.

Ressources informationnelles

En raison des mandats qui lui sont confiés, la CCQ gère et administre une multitude de données et d'informations touchant ses clientèles lui permettant de leur rendre les services auxquels elles s'attendent de l'organisation. De plus, la CCQ s'est résolument tournée vers les nouvelles technologies de l'information pour améliorer l'accessibilité à ses services et alléger le fardeau administratif des entreprises de construction.

Ainsi, la gestion de ses ressources informationnelles repose sur les éléments suivants :

- Une gestion efficiente de son réseau de télécommunications.
- Des mesures assurant la sécurité informatique et la protection des renseignements personnels.
- L'accessibilité et la qualité des services.
- L'allégement administratif en privilégiant une offre de services via les technologies de l'information.
- La reddition de compte et les outils de mesure.

Le réseau de télécommunications

En 2002, la capacité du réseau de télécommunications de la CCQ est doublée tout en maintenant les coûts. Des améliorations sont apportées au réseau informatique en augmentant la capacité de transmission vers certains bureaux régionaux, réduisant ainsi le temps de réponse du réseau.

L'infrastructure des services en ligne à la clientèle

Les travaux informatiques visant à assurer l'accès aux employeurs à leur dossier d'entreprise et à leurs heures enregistrées par secteur sont réalisés en 2002, de même que pour la disponibilité du service transactionnel de numéro d'autorisation d'embauche et de mise-à-pied. Les services seront cependant rendus disponibles en 2003.

Pour donner accès à la clientèle aux informations contenues dans son dossier, des améliorations sont apportées en 2002 entre les différentes plates-formes de traitement informatique par l'implantation de technologies et logiciels permettant l'échange d'information en temps réel entre les systèmes informatiques utilisant les nouvelles technologies de l'information et des communications (NTIC) et le serveur central où sont emmagasinées les données de la CCQ. De plus, l'infrastructure dédiée aux services en ligne est consolidée et un support opérationnel est apporté afin d'assurer la fonctionnalité du site et des services offerts de même qu'un soutien aux utilisateurs.

L'encadrement du personnel à l'utilisation des nouvelles technologies

Les services Internet disponibles (courrier électronique, navigation sur le Web, etc.), via les ordinateurs de la CCQ, sont des outils exceptionnels d'accès et d'échanges d'informations. Toutefois, leurs utilisation comporte certains risques : elle peut porter atteinte à la sécurité du réseau informatique interne, au bon fonctionnement des ordinateurs personnels de la CCQ, à la confidentialité des données de l'industrie et à l'image de l'organisation.

Ces risques font l'objet d'un contrôle très strict à la CCQ. Bien que ce contrôle soit assuré par des équipements technologiques très spécialisés reconnus comme étant les meilleurs sur le marché, ils ne peuvent toutefois en garantir tous les aspects puisque le respect de consignes par les utilisateurs est et restera toujours un élément déterminant pour assurer la protection de l'image corporative et des informations confidentielles détenues par la CCQ.

Le personnel de la CCQ est rencontré en 2002 afin de le former et de le sensibiliser aux risques et aux dangers que l'utilisation des services de l'Internet peut comporter. Près de 600 employés, autant du siège social que des bureaux régionaux, sont rencontrés à cet effet.

Ressources matérielles

Au cours de 2002, de nombreux travaux sont réalisés en vue de doter l'organisation de bureaux fonctionnels, à des prix raisonnables et facilement accessibles pour la clientèle et permettant l'ajout des effectifs temporaires prévus. Aussi, les bureaux du comptoir à la clientèle de la région de Montréal sont réaménagés en vue de favoriser davantage la confidentialité des dossiers traités avec les clients, offrir une salle d'attente fonctionnelle et des salles de réunion nécessaires aux rencontres avec nos partenaires de l'industrie. Des bureaux sont également loués à ce bureau régional afin de relocaliser les effectifs de la Direction de la formation professionnelle qui y travaillent.

Pour assurer l'amélioration de l'accessibilité des centres d'appels, neuf nouveaux postes de travail sont aménagés au centre d'appels de Québec et cinq autres au centre d'appels de Montréal. Par ailleurs, les sections formation et service à la clientèle du bureau régional de Québec sont complètement réaménagées.

En vue d'assurer une gestion efficiente et efficace dans son processus d'approvisionnement, la CCQ implante un nouveau système d'approvisionnement compatible et intégré aux systèmes financiers. Ce système permet de suivre l'évolution d'une requête d'achat du début à la fin, facilite la conciliation des factures, automatise plusieurs écritures comptables et produit divers rapports de gestion.

Projets
d'envergure

Adjudication électronique des transactions dentaires

La CCQ met en opération, au début de 2002, un service d'adjudication électronique des transactions dentaires en vue de permettre le paiement direct de ces soins. La mise en place de ce processus, similaire au paiement direct des médicaments en place depuis 1988, améliore de façon substantielle la qualité des services aux assurés et entraîne des économies importantes des frais d'administration.

La recherche et l'identification de nouveaux processus administratifs de traitement des réclamations d'assurance conduisent au développement de l'adjudication électronique pour les transactions dentaires. Les frais couverts sont remboursés selon le régime du salarié. La franchise et la coassurance sont calculées par le système informatique. Une confirmation du remboursement est expédiée au dentiste qui en informe son patient.

Ce projet a été élaboré et développé, tant du point de vue technologique qu'administratif, en 2001. La recherche d'un partenaire pour la transmission des transactions se solde par la signature d'une entente respectant tous les aspects de sécurité et de confidentialité souhaités. Enfin, une campagne d'information auprès de notre clientèle assurée et des dentistes est orchestrée.

En 2002, plus de 60 % des remboursements en assurance maladie se font en paiement direct par l'entremise des pharmaciens et dentistes, donc sans délai pour l'assuré : 94 % des remboursements pour les médicaments et près de 50 % des remboursements des soins dentaires. C'est dire la popularité de ce mode de remboursement dès son entrée en service.

Besoins des diplômés pour 2002-2005

En mai 2002, la CCQ réalise une vaste consultation auprès des 26 sous-comités paritaires de métiers sur les besoins de main-d'œuvre pour l'horizon 2002-2005. Pour appuyer la consultation, elle élabore un modèle de prévision par métier tenant compte des secteurs d'activité de chaque métier, du roulement de la main-d'œuvre ainsi que du vieillissement des travailleurs.

Les résultats de cette consultation servent à émettre un avis de la CCQ au ministère de l'Éducation sur les besoins de diplômés par métier pour cette période, avis qui recommande une augmentation de 1 000 diplômés par an dans les métiers de la construction. Les besoins totaux de nouveaux apprentis sont estimés à près 6 000 par an et un taux d'environ 70 % de diplômés est visé, soit près de 4 500 finissants.

Les résultats sont également transmis à Emploi-Québec dans le cadre de son diagnostic sur les besoins de main-d'œuvre par région dans l'industrie de la construction.

Comptabilité d'exercice

Depuis sa création, la CCQ avait adopté une comptabilité de caisse et d'exercice pour rendre compte de la situation financière des fonds qu'elle administre. Cependant, au fil des ans, afin d'améliorer la qualité de l'information financière, elle a progressivement adopté la comptabilité d'exercice pour la reddition des états financiers.

En 2002, la CCQ termine le virage vers la comptabilité d'exercice pour l'ensemble des fonds qu'elle gère.

Cette méthode de comptabilisation permet une prise de décision plus éclairée et le respect des principes comptables généralement reconnus. La présentation de la situation financière est donc encore plus fidèle aux engagements de l'organisation.

Dans le cadre de ce changement, la CCQ revoit ses principaux mécanismes d'enregistrement des cotisations des salariés et des contributions des employeurs et ses mécanismes d'enregistrement reliés à la facturation des tarifications en vigueur dans l'industrie. Des modifications à certains systèmes d'information sont aussi apportées.

Intégration des programmes de promotion et de gestion de la santé

En vue d'assurer l'efficacité des services offerts par ses programmes de santé, la CCQ et ses partenaires patronaux et syndicaux conviennent en 2001 de la mise en place d'une approche intégrée des services de santé mentale et physique aux assurés à *MEDIC Construction* ainsi qu'à leur famille : programme d'aide, programme de prévention et d'intervention en alcoolisme, toxicomanies et jeu compulsif, programme de santé physique. C'est à la fin de 2002 que l'intégration opérationnelle des services est réalisée. Le programme adopte le nom de l'un des trois programmes actuels : *CONSTRUIRE en santé*.

Ainsi, les assurés peuvent dorénavant via un seul numéro de téléphone obtenir les services de santé physique et mentale, quelle que soit la problématique dont il s'agit. Un infirmier effectue l'accueil, l'évaluation clinique de la situation de santé en tenant compte des besoins, capacités, ressources et motivation de l'assuré. Il intervient en counselling téléphonique et oriente la personne, au besoin, vers les ressources professionnelles aptes à l'aider soit dans le cadre du programme ou des ressources communautaires appropriées. Il effectue le suivi et vérifie la satisfaction de l'assuré lorsque son dossier est complété. Le service est accessible 24 heures par jour et sept jours par semaine.

Pour permettre l'accès aux informations de base de l'assuré et la complétion de l'information devant assurer l'orientation de la demande de même que son suivi, la CCQ développe un système en ligne, en réseau protégé et sécurisé, permettant l'ouverture et le suivi des dossiers. Ce système fournit également des indicateurs de mesure de l'efficacité des services.

Mesures visant à favoriser la reconnaissance de la qualification professionnelle de Québécois travaillant sur une base régulière en Ontario

Le 17 avril 2002, le gouvernement du Québec approuve un nouveau règlement permettant la reconnaissance de l'expérience de travail de la main-d'œuvre québécoise travaillant de façon régulière sur les chantiers ontariens.

Afin de mettre rapidement en œuvre les modifications réglementaires et permettre aux résidents du Québec ayant des expériences de travail dans l'industrie de la construction en Ontario d'en profiter, la CCQ met en place une série de mesures facilitant l'accès aux services en vue d'avoir rapidement accès à l'information utile à la formulation d'une demande de certificat, à l'obtention du certificat de compétence lorsque le dossier est complet et l'accès aux examens de qualification des différents métiers pour les candidats pouvant s'y qualifier. Le 1er juin 2002 est la date limite pour effectuer une demande.

Tableau 16

Dénombrement des personnes du Québec ayant obtenu un certificat de compétence leur permettant de travailler sur les chantiers ontariens

Certificats de compétence – occupation	300
Certificats de compétence – apprenti	544

Mesures visant la déclaration de l'activité de construction

Depuis plusieurs années, la CCQ reçoit des sommes importantes du gouvernement du Québec afin d'entreprendre diverses actions devant améliorer la perception des revenus dans l'industrie de la construction. C'est plus de 40 millions de dollars qui ont été accordés depuis 1996.

Ces sommes ont servi à l'embauche de ressources additionnelles (plus de 150 par année), à l'achat d'équipements informatiques, au développement de nouveaux services tels que les services en ligne, le rapport mensuel par téléphone et la ligne téléphonique employeur. Les ressources additionnelles dans les régions auront quant à elles permis d'accentuer les visites de chantier, de couvrir plus adéquatement l'activité dans les différentes régions et, de ce fait, d'intervenir plus rapidement auprès des employeurs délinquants. De plus, les sommes allouées pour soutenir le travail des inspecteurs en dehors des heures normales de travail auront permis une présence accrue et plus constante sur les chantiers à risque.

À un niveau macroéconomique, les indicateurs actuellement disponibles permettent d'apprécier une évolution positive de la situation. Entre 1994 et 2002, le volume de travail rapporté a augmenté de 49 % alors que les investissements en construction ont augmenté de seulement 13 % en dollars constants (excluant ceux en rénovation résidentielle, en général non assujettis à la Loi R-20).

Dans la construction institutionnelle - commerciale, le volume de travail rapporté a augmenté de 79 % alors que les investissements n'augmentaient que de 21 %. Dans les secteurs industriel et génie civil et voirie, il est difficile d'établir un lien direct entre l'évolution des investissements et celle des heures rapportées étant donné, notamment, la difficulté de mesurer la valeur des investissements en machinerie industrielle (pour lesquels des heures sont rapportées à la CCQ) et d'évaluer les travaux de génie réalisés par la main-d'œuvre permanente des municipalités, de Hydro-Québec ou par les entrepreneurs autonomes. Il reste toutefois, qu'également dans ces secteurs, le volume de travail augmente davantage que les investissements.

En se basant sur l'évolution comparée dans les secteurs résidentiel et institutionnel - commercial, on peut estimer en 2002 à 24 millions les gains d'heures rapportées reliés à une modification du ratio d'heures travaillées par million de dollars dépensé depuis 1994.

Certaines initiatives spécifiques méritent d'être soulignées pour l'année 2002. Entre mars et octobre, après obtention de l'appui du ministère de l'Éducation, des représentants de la CCQ et du comité consultatif en matière d'inspection, rencontrent des représentants de 64 des 70 commissions scolaires du Québec. Une publication mettant en valeur l'industrie et destinée aux donneurs d'ouvrage du réseau scolaire est produite et soutient les représentations de l'industrie auprès des décideurs du réseau. Environ 25 % des directeurs généraux et tous les responsables des ressources matérielles de ces 64 commissions scolaires sont rencontrés. Les six autres commissions scolaires seront rencontrées au début de 2003.

Soixante-sept commissions scolaires fournissent leur collaboration aux mécanismes suivants :

- transfert de l'information lors de l'octroi d'un contrat;
- publication de leur collaboration avec la CCQ auprès des entrepreneurs;
- échanges d'information dans le cours des travaux et dans les situations problématiques.

L'utilisation de ce réseau permet d'identifier 1 384 chantiers et 2 802 contrats d'une valeur de 305 millions de dollars, soit presque 90 % des montants totaux investis pour l'exécution des travaux de construction dans les écoles. Les interventions sur les chantiers du réseau scolaire sont amorcées en juin-juillet 2002. La cible est atteinte grâce à la collaboration des commissions scolaires et à l'envoi de 1 560 lettres d'information aux entrepreneurs ayant obtenu un contrat dans le réseau scolaire, à 849 visites de chantiers et 251 enquêtes aux livres.

Toujours dans le cadre des projets financés par le gouvernement pour la lutte aux heures non déclarées, la CCQ réalise en juin 2002, un sondage auprès de 400 travailleurs et de 400 employeurs en vue de mesurer l'ampleur du phénomène et les perceptions quant aux mesures pour le contrer.

Les principaux faits saillants qui s'en dégagent sont les suivants :

- Les employeurs, comme la main-d'œuvre, estiment que le travail au noir est un phénomène grave pour l'industrie québécoise et que ce phénomène demeure stable depuis plusieurs années et le restera encore.
- Autant les employeurs que la main-d'œuvre connaissent dans leur entourage des personnes qui ont déjà travaillé au noir ou embauché au noir mais seuls les salariés avouent le faire personnellement.
- Les deux populations dénoncent le problème et s'accordent à dire que le travail au noir doit être pénalisé.
- Les solutions préconisées sont de la même teneur pour les uns et les autres : diminuer les taxes et les impôts et effectuer davantage de contrôles.

Un plan de communication privilégiant la réalisation de mesures visant les clientèles les plus à risque de même qu'une meilleure connaissance des mesures mises de l'avant pour assurer la déclaration de l'activité est développé et fait l'objet de discussions avec les partenaires patronaux et syndicaux. Il sera présenté au Conseil d'administration en février 2003.

Services en ligne protégés et sécurisés

Engagée dans la voie de l'allègement administratif des entreprises et de l'accessibilité de ses services, la CCQ mise sur les nouvelles technologies pour favoriser ces deux objectifs.

Avec une douzaine de services offerts aux entreprises de construction en décembre 2002 faisant partie de la première phase de son plan de déploiement des services en ligne, la CCQ réalise et complète, selon le calendrier de réalisation fixé, la première phase de son plan de déploiement des services en ligne pour 2000-2002.

Le Conseil d'administration accueille favorablement en avril 2002 le plan de déploiement des services pour la période 2002-2004 lequel, tout en ajoutant de nouveaux services pour les entreprises de construction, privilégie cette fois des services à ses clientèles individuelles : salariés, retraités et personnes de l'entreprise. La CCQ procède donc au développement de la structure d'authentification et d'identification qui privilégie l'utilisation d'un numéro permanent autre que le numéro d'assurance sociale. Elle effectue les consultations et les validations requises, à l'interne et à l'externe, nécessaires au développement des nouveaux services.

Rapport annuel de gestion 2002

Autres responsabilités

Autres responsabilités

En vertu de ses mandats ou des responsabilités qui lui incombent, la CCQ doit rendre compte des résultats atteints en regard des éléments suivants :

- Application des ententes intergouvernementales sur la mobilité de la main-d'œuvre.
- Code d'éthique.
- Gestion des certificats des boutefeux.
- Politique linguistique.
- Vérification des licences délivrées par la Régie du bâtiment du Québec aux entrepreneurs.

Application des ententes intergouvernementales sur la mobilité de la main-d'œuvre

Dans l'exercice de ses fonctions, la CCQ doit collaborer à la réalisation des engagements du gouvernement du Québec dans le cadre d'ententes intergouvernementales en matière de mobilité de la main-d'œuvre ou de reconnaissance mutuelle des qualifications, compétences et expériences de travail dans des métiers et occupations de l'industrie de la construction.

L'entente avec l'Ontario

Au cours de 2002, 353 documents sont délivrés permettant ainsi à la main-d'œuvre ontarienne d'exercer ses activités au Québec.

Tableau 17

Délivrance de documents à la main-d'œuvre ontarienne pour exercer au Québec

	2002
Certificats de compétence émis ou renouvelés	18
Exemptions de certificat de compétence émises ou renouvelées	210
Certificats d'enregistrement de l'Ontario	125
Total	**353**

L'entente avec Terre-Neuve

Depuis le 24 avril 1998, une entente existe entre Québec, Terre-Neuve et le Labrador afin de favoriser la mobilité de la main-d'œuvre et la reconnaissance de la qualification professionnelle des compétences et des expériences de travail dans l'industrie de la construction.

Au cours de 2002, neuf documents sont délivrés permettant ainsi à la main-d'œuvre de Terre-Neuve d'exercer ses activités au Québec.

Code d'éthique

En août 1999, le Conseil d'administration se dote d'un code d'éthique et de déontologie lequel est reproduit en annexe.

Gestion de la certification des boutefeux

À la suite d'une entente avec la Commission de la santé et sécurité du travail (CSST), la CCQ se voit confier la gestion du processus de certification des boutefeux à partir de janvier 1994. Ces professionnels de l'utilisation des explosifs, qu'ils interviennent sur les chantiers de construction, dans l'industrie du cinéma ou ailleurs, passent l'examen écrit auprès de la CCQ et se voient émettre un certificat de boutefeu à la réussite de l'examen.

La nature même des produits utilisés par les boutefeux exige un processus rigoureux de suivi de l'émission des certificats. Une entente avec la Sûreté du Québec permet à la CCQ de révoquer, au besoin, le certificat d'une personne qui ne satisfait plus aux exigences d'émission et de renouvellement.

Au 31 décembre 2002, 564 personnes détiennent un certificat à titre de boutefeu parmi lesquelles 343 disposent déjà d'un certificat de compétence.

Politique linguistique

Le Comité sur la politique linguistique de la CCQ, créé le 28 janvier 1997, a réalisé la politique adoptée en 1999. Ce comité est composé de quatre membres issus des unités administratives de la CCQ responsables des communications, des ressources informatiques et des achats, et est présidé par le secrétaire de la Commission. Le comité ne tient aucune rencontre en 2002.

Une publication officielle de la politique linguistique de la Commission de la construction du Québec est distribuée à l'ensemble du personnel de la CCQ en décembre 2002.

Vérification des licences des entrepreneurs

De par la *Loi sur le bâtiment*, la CCQ vérifie la détention de la licence de la Régie du bâtiment du Québec (RBQ) par les entrepreneurs qu'elle rencontre sur les chantiers de construction assujettis à la loi. En 2002, la CCQ informe la RBQ de 1 715 situations relativement à des entrepreneurs actifs sur les chantiers sans détenir de licence.

La CCQ est aussi responsable de l'application du *Règlement sur les restrictions de licences d'entrepreneurs aux fins d'un contrat public*. Ce règlement vise à restreindre l'obtention d'un contrat public aux employeurs ayant accumulé un certain nombre d'infractions relatives à la loi telles que la non-déclaration des heures ou la non-détention de certificat de compétence, une suspension de travaux, ou bien, une réclamation établie au moyen d'une expertise basée sur l'étendue des travaux.

Depuis sa mise en vigueur en octobre 1998 jusqu'au 31 décembre 2002, la CCQ a expédié 992 avis à la RBQ relativement à l'émission d'une telle licence. En 2002, 133 licences comportant la mention « restreinte » sont émises. L'analyse du profil des entrepreneurs visés démontre que le règlement touche majoritairement des entrepreneurs parmi les plus susceptibles d'être problématiques puisqu'ils ne sont pas enregistrés à la CCQ, ou déclarent un nombre minime d'heures.

Dans l'objectif d'inciter les employeurs à débourser les sommes dues à leurs salariés, la CCQ recommande à la RBQ pour révocation, 32 nouvelles licences d'entrepreneurs associés à des situations d'insolvabilité. En fonction de la *Loi sur le bâtiment*, un entrepreneur ayant fait faillite ne peut obtenir une nouvelle licence pour une période de trois ans. Par ce mécanisme, la CCQ avise la RBQ que ces employeurs sont en situation d'insolvabilité et que des sommes sont dues aux salariés suite à l'obtention d'un jugement. Si l'employeur règle les montants dus, la révocation est levée.

Rapport annuel de gestion 2002

FFIC FONDS DE FORMATION DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Rapport d'activités du Fonds de formation de l'industrie de la construction

Composition du Conseil d'administration du fonds de formation de l'industrie de la construction

Président-directeur général
Yves Paré

Membres:

Associations patronales

- François-Mario Lessard, ACQ
- André O. Morin, ACQ
- Pierre St-Arnaud, ACQ
- Jean Perron, ACRGTQ
- Pierre Tremblay, ACRGTQ

Substituts

- Jean Boivin
- Lyne Marcoux
- Réal Ouellet
- Christian Tétreault
- Guy Duchesne

Associations syndicales

- Pierre Emond, Conseil Conjoint
- Gino Morin, Conseil Conjoint
- Michel Fournier, CSD-Construction
- Ted McLaren, CSN-Construction
- Sylvain Gendron, SQC

Substituts

- Pierre Morin
- Pierre Labelle
- Martin Ouellet
- Serge Langlois
- Annie Robineau

Introduction

L'année 2002 a été prospère en terme de modifications à notre structure afin de remplir pleinement les mandats que les parties à la négociation nous ont donnés. Tous nos efforts ont été dirigés vers l'atteinte de notre grand objectif qui consiste à atteindre un taux de 10 % par année de l'ensemble de la main-d'œuvre inscrite à des activités de formation d'ici la fin de 2005-2006.

Rappel des objectifs 2002

- Accroître la notoriété du FFIC auprès des travailleurs et des entreprises de l'industrie.
- Intensifier la promotion des activités de perfectionnement et de recyclage pour les secteurs institutionnel et commercial, industriel et génie civil et voirie.

Actions réalisées 2002

- Embauche d'une directrice Communication-marketing
- Subvention de 700 000 $ aux associations patronales et syndicales pour l'embauche d'agents de promotion de la formation
- Embauche d'un directeur adjoint

Embauche de personnel

À cet effet, nous avons procédé à l'embauche d'une directrice des communications et marketing au cours du mois de mars 2002. Au mois de juin, nous avons mis en place la structure des agents de promotion subventionnés par le FFIC et appointés ou embauchés par les associations syndicales et patronales partenaires du FFIC. Ainsi sept agents de promotion travaillent à temps plein pour promouvoir les activités de perfectionnement et recyclage et deux autres à temps partiel.

En octobre, nous avons aussi embauché un directeur adjoint pour prendre en charge les agents de promotion, intensifier la formation en entreprise et faire le suivi ainsi que répondre aux besoins de notre clientèle.

Communications-marketing

Suite à l'embauche d'une directrice communication-marketing, un plan détaillé de développement et marketing nous a été présenté et adopté par le Conseil d'administration.

Le plan consistait à définir des objectifs, des stratégies et des actions de communication-marketing afin de promouvoir le FFIC, ses règles de fonctionnement ainsi que les incitatifs mis en place pour faciliter le perfectionnement et le recyclage chez les travailleurs et les entreprises de l'industrie.

Dans ce cadre, il a été déterminé qu'une revue serait publiée deux fois par année (juin et décembre) et envoyée à tous les travailleurs et à toutes les entreprises admissibles au FFIC.

De plus, l'image du FFIC a été uniformisée par la refonte du site Internet et la production de nouvelles brochures et pochettes corporatives.

Afin d'accroître sa présence au sein des activités liées aux associations tant patronales que syndicales, nous avons fait l'acquisition d'un stand et de bannières à l'image du FFIC qui ont été visibles dans plusieurs congrès et assemblées générales de travailleurs et d'entrepreneurs à l'échelle du Québec.

Le FFIC a également été un commanditaire majeur aux *Olympiades québécoises de la formation professionnelle et technique* qui se sont tenues à Québec en mai 2002. Nous avons distribué aux participants des métiers de l'industrie, un manteau aux couleurs du FFIC.

Enfin, le FFIC a participé, en collaboration avec la CCQ, à l'organisation, la mise en œuvre et la promotion d'une Journée portes ouvertes qui s'est déroulée en octobre 2002 dans sept écoles de métier de la région de Québec et de Montréal dans le cadre de la *Semaine québécoise des adultes en formation*. À cette occasion, une vidéo promotionnelle sur le FFIC et la formation professionnelle dans l'industrie de la construction à été réalisée. L'événement a suscité une participation sans précédent des travailleurs de l'industrie; plus de 1 000 personnes se sont déplacées dans les divers établissements d'enseignement.

Agents de promotion

En mai 2002, le FFIC a déboursé une somme de l'ordre de 700 000 $ en subventions aux associations patronales et syndicales pour l'embauche d'agents de promotion de la formation. Cette somme est administrée par les associations qui devront fournir un bilan détaillé des dépenses ainsi qu'un rapport des activités pour chacun des agents à la fin de la première année d'opération, soit en juin 2003. Ces informations seront alors intégrées au rapport d'activités annuel de 2003 et seront récurrentes à chaque année.

Avec l'embauche de ces agents de promotion par les associations partenaires, il fallait mettre en place une structure d'accueil afin de permettre à ces agents de remplir pleinement leur rôle. Nous avons établi les règles de fonctionnement des agents ainsi que leurs obligations et mandats afin de répondre aux besoins de notre clientèle.

Ces agents doivent, au sein de leur organisation respective, promouvoir les activités de perfectionnement et de recyclage mis en place par la CCQ et ses différents comités. Ils ont aussi pour tâche de répondre aux besoins spécifiques de perfectionnement des travailleurs pour les entreprises spécialisées. Ils doivent s'assurer que toutes les demandes de formation en entreprise sont traitées avec diligence et succès. En collaboration avec la CCQ, ils s'assurent de répondre aux besoins de ces entreprises. Sous la supervision du directeur adjoint, ces agents de promotion parcourent le territoire du Québec en incitant les travailleurs et les entrepreneurs à utiliser le FFIC pour améliorer leurs compétences et ainsi être plus compétitifs sur le marché du travail.

Conseil d'administration

Nous avons eu au cours de l'année 2002, 23 rencontres du Conseil d'administration dont quatre (4) de ces rencontres étaient à l'effet d'améliorer les incitatifs financiers pour les travailleurs de l'industrie qui désirent participer à des activités de perfectionnement et recyclage.

Deux autres journées, soit les 7 et 8 octobre 2002, ont été consacrées à l'élaboration des budgets d'opération du FFIC ainsi que les budgets de financement des activités de perfectionnement et recyclage pour nos secteurs d'activités. Le Conseil d'administration s'est réuni à six (6) autres reprises pour procéder aux choix des candidats aux différents postes qui se sont créés au sein du FFIC. Il y a donc eu 12 séances régulières du Conseil d'administration pour les opérations courantes en plus d'une assemblée annuelle tenue en novembre 2002.

Il est important de souligner la disponibilité et l'enthousiasme de tous les membres du Conseil d'administration et de leurs substituts qui tout au cours de l'année se sont déplacés pour prendre part à des discussions sérieuses et constructives. Nous les en remercions. Nous remercions aussi le personnel du FFIC qui répond avec joie et empressement aux besoins de notre clientèle.

Conclusion

Pour l'année 2003, les actions de promotion, de développement et de suivi adoptées en 2002 seront maintenues et accrues afin de maintenir le cap vers le taux de 10 % de l'ensemble de la main-d'œuvre inscrite à des activités de formation d'ici la fin de 2005-2006.

Objectifs/Orientations 2003

- Le FFIC va intensifier sa présence auprès des travailleurs ayant suivi une activité de perfectionnement.
- Le FFIC mettra l'accent sur la formation en entreprise.
- Le FFIC veut consulter ses partenaires sur la formation en chantier.
- Le FFIC entreprendra un sondage scientifique sur la satisfaction de la clientèle ayant suivi du perfectionnement ainsi que sur la notoriété du Fonds.

Rapport annuel de gestion 2002-2

PLAN DE FORMATION RÉSIDENTIEL

Rapport d'activités
du Plan de formation
du secteur résidentiel

Composition du Conseil d'administration du Plan de formation du secteur résidentiel

Président
Yves Paré

Membres:

Associations patronales : APCMQ

- Luc Demers
- Michel Lessard
- Jean-Marie Meunier
- Gaetan Rouillard
- Omer B. Rousseau

Associations syndicales

- Jean-Claude Bourgault, SQC
- Michel Fournier, CSD-Construction
- Paul Lapointe, Conseil Conjoint
- Ted McLaren, CSN-Construction
- Yves Mercure, Conseil Conjoint

Introduction

Au cours de l'année 2002, les administrateurs du Plan de formation du secteur résidentiel ont été très actifs dans l'élaboration d'une structure opérationnelle des plus efficaces.

Il y a eu au cours de l'année plus de 13 rencontres du Conseil d'administration, 6 réunions de différents sous-comités. Nous avons aussi tenu une rencontre de deux jours, les 9 et 10 octobre 2002, afin d'établir les budgets d'opération pour l'année 2003 et définir les orientations du Plan de formation du secteur résidentiel.

Élaboration des règles spécifiques

Grâce à l'effort de tous les membres du Conseil d'administration, nous avons pu élaborer les règles spécifiques encadrant l'utilisation et la gestion du Plan de formation et conclure trois ententes avec la Commission de la construction du Québec, soit l'entente-cadre, l'entente de collaboration et l'entente financière. Dans un souci d'équité pour les travailleurs du secteur résidentiel, nous avons réussi à mettre de l'avant des règles spécifiques équivalentes à celles de l'autre fonds de formation dans l'industrie de la construction, le FFIC.

Diagnostic

Nous avons aussi travaillé à établir un diagnostic complet du secteur résidentiel. Pour ce faire, nous avons retenu les services de monsieur Jean Charest, professeur à l'Université de Montréal, qui a effectué la recherche auprès des entrepreneurs et des travailleurs du secteur résidentiel.

Nous avons ainsi sondé plus de 1 000 travailleurs (de tous les métiers) ayant œuvré majoritairement dans le secteur résidentiel au cours des deux dernières années et quelque 500 entrepreneurs du même secteur.

Après plusieurs rencontres, un rapport final nous sera déposé au cours du mois de mai. On y retrouvera le taux de notoriété et de satisfaction des entrepreneurs et des travailleurs face au Plan de formation. Nous pourrons ainsi connaître les attentes de la clientèle du secteur et les principales orientations qui devront être prises par l'administration pour répondre aux besoins des entrepreneurs et des travailleurs.

Répondre aux besoins du secteur résidentiel

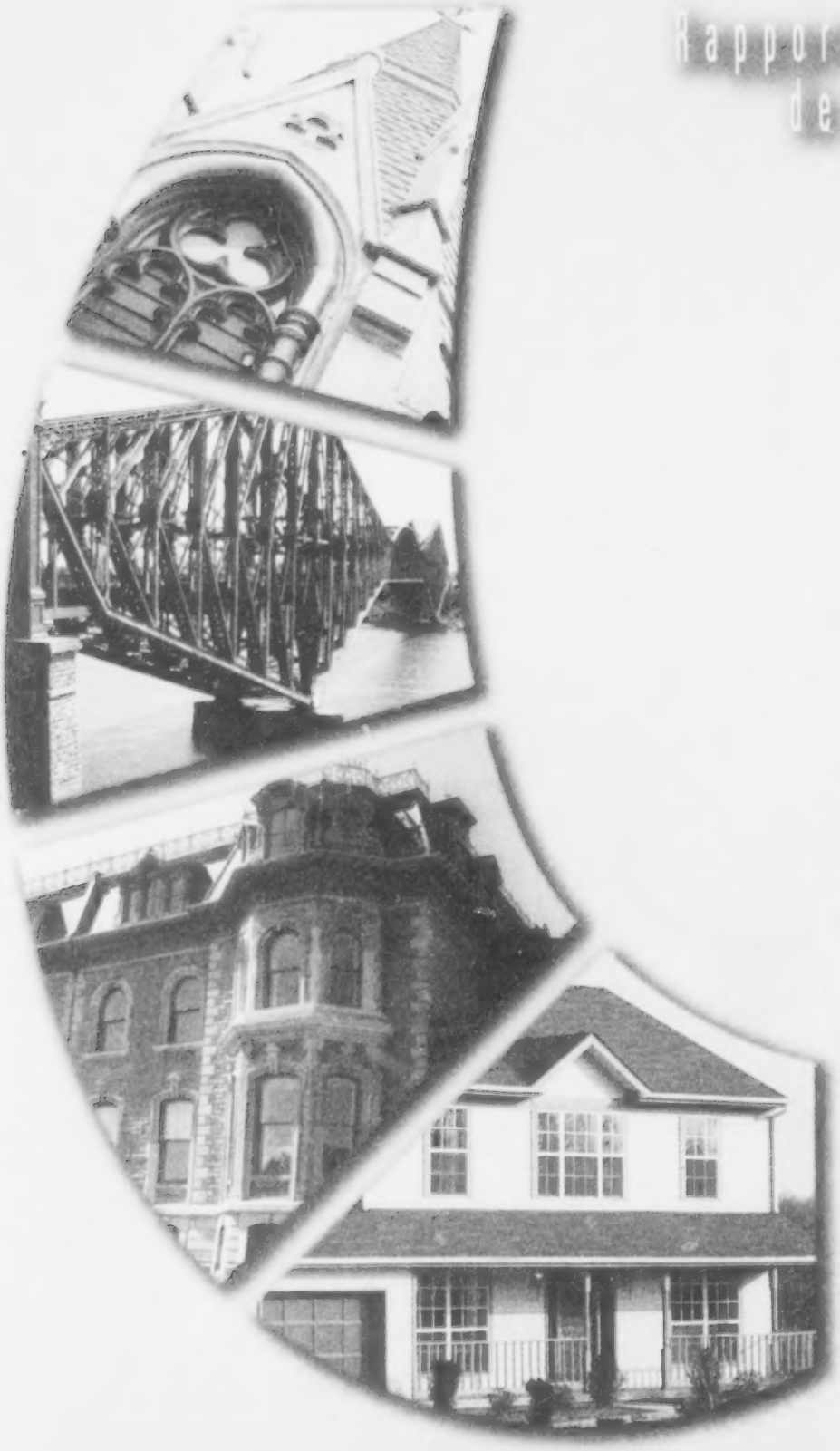
Déjà, le Conseil d'administration s'est penché sur la problématique de pouvoir offrir des activités de perfectionnement en quantité suffisante et en qualité supérieure. Nous acceptons le fait qu'il doit y avoir plus d'une source disponible pour offrir des activités de perfectionnement et que la durée et l'horaire des cours doivent être des plus variés.

Le Plan de formation s'engage à mettre tout en œuvre pour remplir pleinement les mandats qui lui ont été confiés par les parties à la négociation. Tous les membres du Conseil d'administration sont conscients de l'importance de leur rôle et s'emploient avec cœur à satisfaire les besoins du secteur résidentiel dans l'industrie de la construction.

Objectifs/Orientations 2003

- Établir une structure d'agents de promotion de la formation au sein des associations patronales et syndicales, pour le secteur résidentiel.
- Intensifier la promotion des activités de perfectionnement.
- Assurer le suivi du rapport d'étude.

Rapport annuel de gestion 2002



Annexes

Annexe I

Code d'éthique et de déontologie des membres du Conseil d'administration de la Commission de la construction du Québec

Adopté à la séance du Conseil d'administration du 25 août 1999

Conformément à la *Loi modifiant la Loi sur le ministère du Conseil exécutif et d'autres dispositions législatives concernant l'éthique et la déontologie* (1997, chapitre 6), sanctionnée le 20 mars 1997 et modifiant la *Loi sur le ministère du Conseil exécutif* en y ajoutant une section nouvelle intitulée « Éthique et déontologie » et le *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics*, qui est entré en vigueur le 1er septembre 1998, le Conseil d'administration de la Commission de la construction du Québec s'est doté d'un code d'éthique et de déontologie.

Section I

Objet et champ d'application

1. Le présent code s'applique aux membres du Conseil d'administration de la Commission de la construction du Québec (CCQ) nommés par le gouvernement au sens de l'article 3.3 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (L.R.Q. R-20).

2. Le code établit les règles d'éthique et de déontologie des membres du Conseil d'administration de la CCQ, ci-après appelé *membre*.

   Il a pour objet de préserver l'intégrité et l'impartialité de l'administration de la CCQ, de favoriser la transparence au sein de l'organisme et de responsabiliser ses membres, tout en tenant compte du mode de composition du Conseil d'administration prévu dans la loi.

3. Les membres sont nommés pour contribuer, dans le cadre de leur mandat, à l'élaboration et à la réalisation de la mission de la CCQ et à la bonne administration de ses biens.

   Leur contribution doit être faite dans le respect du droit, avec honnêteté, loyauté, prudence, diligence, efficacité, assiduité et équité.

Section II

Principes d'éthique

4. Afin de réaliser la mission de la CCQ, les membres s'engagent à promouvoir les valeurs corporatives suivantes :

   - rencontrer les plus hautes normes de probité professionnelle;
   - animer et favoriser la communication interne et externe;
   - ne diffuser que des informations reposant sur des faits véridiques et véritables;
   - reconnaître le droit aux parties en présence d'exposer leur opinion en suscitant le dialogue;
   - tenir compte en toute circonstance des intérêts respectifs des parties en présence.

Section III

Règles de déontologie

5. Le membre est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et est tenu, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue.

   Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un membre représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le Conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.

6. Lors des séances qu'ils tiennent, les membres évitent les positions partisanes lors des prises de décision portant sur les éléments liés à l'administration des biens de la CCQ.

   Dans le cas de décisions touchant spécifiquement les intérêts des groupes qu'ils représentent, les membres peuvent librement exprimer leur point de vue tout en respectant le point de vue des autres membres.

   Lorsqu'ils décident d'une question, les membres s'efforcent de rechercher un consensus.

7. Le membre se rend disponible pour s'acquitter des devoirs qui lui sont assignés.

8. Le président du Conseil d'administration doit faire preuve de réserve dans la manifestation publique de ses opinions politiques.

9. Le membre doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions.

   Il doit dénoncer à la CCQ tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association susceptible de le placer dans une situation de conflit d'intérêts.

10. Le membre qui constate, lors d'une séance du Conseil d'administration, qu'il a un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de la CCQ doit, sous peine de mesure disciplinaire, dénoncer par écrit ou verbalement cet intérêt au président du Conseil d'administration et, le cas échéant, s'abstenir de participer à toute délibération et à toute décision portant sur l'organisme, l'entreprise ou l'association dans lequel il a cet intérêt. Il doit en outre se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatifs à cette question.

11. Le président du Conseil d'administration ne peut, sous peine de déchéance de sa charge, avoir un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de la CCQ. Toutefois, cette révocation n'a pas lieu si un tel intérêt lui échoit par succession ou donation pourvu qu'il y renonce ou en dispose avec diligence.

12. Le membre ne doit pas confondre les biens de la CCQ avec les siens et ne peut les utiliser à son profit ou au profit de tiers.

13. Le membre ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

    Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un membre représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le Conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.

14. Le président du Conseil d'administration doit exercer ses fonctions de façon exclusive sauf si le gouvernement le nomme ou le désigne aussi à d'autres fonctions.

15. Le membre ne peut accepter, dans le cadre de ses fonctions à la CCQ, aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste.

    Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou à la CCQ.

16. Le membre ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.

17. Le membre ne peut utiliser son statut de membre afin d'influencer une décision d'un employé de la CCQ relative à un dossier dont celui-ci a la charge.

18. Le membre qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de la CCQ.

19. Le membre qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenu ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant la CCQ au cours de l'année qui a précédé la fin de son mandat.

    Il lui est interdit, dans l'année qui suit la fin de ses fonctions, d'agir au nom ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle la CCQ pour laquelle il a agi est partie et sur laquelle il détient de l'information non disponible au public.

    Les membres de la CCQ ne peuvent traiter, dans les circonstances qui sont prévues à l'alinéa précédent, avec le membre qui y est visé dans l'année où celui-ci a quitté ses fonctions.

Section IV

Activités politiques

20. Le président du Conseil d'administration qui a l'intention de présenter sa candidature à une charge publique élective doit en informer le gouvernement.

21. Le président qui veut se porter candidat à une charge publique élective doit se démettre de ses fonctions.

Section V

Autres dispositions

22. Le président du Conseil d'administration doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie du code.

23. Au besoin, le président du Conseil d'administration peut faire appel au Comité de vérification de la CCQ afin de :

- veiller à l'application du présent code et en interpréter les dispositions;
- traiter toute demande ou information relative à un manquement au présent code;
- exécuter tout autre mandat relatif à l'éthique et à la déontologie corporative.

Le président du Conseil peut rendre des avis consultatifs sur l'interprétation des dispositions du présent code et leur application à des cas particuliers, même hypothétiques. Il n'est pas tenu de limiter son avis aux termes contenus dans la demande.

24. Le président du Conseil peut consulter et recevoir des avis de conseillers ou experts externes sur toute question qu'il juge à propos.

25. L'anonymat des plaignants, des requérants et des informateurs est préservé à moins d'intention manifeste à l'effet contraire. Ils ne peuvent être contraints de révéler une information susceptible de dévoiler leur identité, sauf si la loi ou le tribunal l'exige.

Section VI

Processus disciplinaire

26. Les dispositions réglementaires du chapitre VI du Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics s'appliquent.

Principaux extraits de ce chapitre :

(i) l'autorité compétente pour agir est le secrétaire général associé responsable des emplois supérieurs au ministère du Conseil exécutif lorsque le processus disciplinaire concerne le président du Conseil d'administration;

(ii) le président du Conseil d'administration est l'autorité compétente pour agir à l'égard de tout membre;

(iii) l'administrateur public à qui l'on reproche des manquements à l'éthique ou à la déontologie peut être relevé provisoirement de ses fonctions, avec rémunération, par l'autorité compétente, afin de permettre la prise d'une décision appropriée dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide ou dans un cas présumé de faute grave;

(iv) l'autorité compétente fait part à l'administrateur public des manquements reprochés ainsi que de la sanction qui peut lui être imposée et l'informe qu'il peut dans les sept jours, lui fournir ses observations et, s'il le demande, être entendu à ce sujet;

(v) sur conclusion que l'administrateur public a contrevenu au code d'éthique et de déontologie, l'autorité compétente lui impose une sanction;

(vi) la sanction qui peut être imposée à l'administrateur public est la réprimande, la suspension sans rémunération d'une durée maximale de trois mois ou la révocation.

Annexe II

Liste des loi et règlements administrés par la Commission de la construction du Québec

Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction
(L.R.Q., c. R-20)

Règlement sur certains frais exigibles par la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 2.3])

Règlement sur certaines exemptions à l'obligation d'être titulaire d'un certificat de compétence ou d'une exemption délivré par la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 2.4])

Règlement sur le choix d'une association représentative par les salariés de l'industrie de la construction
(R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 3.1])

Règlement sur la délivrance des certificats de compétence
(R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 5.2])

Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction
(R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 5.3)

Règlement sur le financement des frais d'administration de la Commission de la construction du Québec pour le fonds des congés annuels obligatoires et des jours fériés chômés
(R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 6, p.9-135)

Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction
(R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 6.2])

Règlement sur les indemnités consenties aux membres du Comité mixte de la construction
(R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 8, p. 9-139)

Règlement sur les normes des conditions de travail du personnel de la Commission de la construction du Québec non régi par une convention collective
(Remplacé par CT no 193868 du 28 septembre 1999)

Règlement de prélèvement de la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 11.1])

Règlement de régie interne de la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 13, p. 9-163)

Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction
(R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 14.01])

Règlement sur le registre, le rapport mensuel, les avis des employeurs et la désignation d'un représentant
(R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 14.01.1])

Règlement sur les restrictions aux licences d'entrepreneurs aux fins d'un contrat public
(R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 15.2])

Règlement sur l'utilisation des fonds non identifiés gardés en fidéicommis pour les congés annuels obligatoires et les jours fériés chômés des salariés de la construction par la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 17, p. 9-193)

Règlement d'application du Règlement sur l'utilisation des fonds non identifiés gardés en fidéicommis pour les congés annuels obligatoires et les jours fériés chômés des salariés de la construction par la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 18, p. 9-195)

Règlement sur l'utilisation des fonds non identifiés gardés en fidéicommis pour les réclamations de salaire en faveur d'un salarié de la construction par la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 19, p. 9-197)

Annexes

Règlement d'application du Règlement sur l'utilisation des fonds non identifiés gardés en fidéicommis pour les réclamations de salaire en faveur d'un salarié de la construction par la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 20, p. 9-199)

Règlement sur l'utilisation des intérêts des fonds gardés en fidéicommis pour les cotisations syndicales et patronales reçues des employeurs de l'industrie de la construction par la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 21, p. 9-201)

Règlement sur l'utilisation des intérêts du fonds spécial d'indemnisation par la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 22, p. 9-203)

Règlement sur l'utilisation d'une partie des sommes perçues à titre d'avantages sociaux pour l'administration de la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 23, p. 9-205)

Annexe III

Politique de service à la clientèle

La clientèle est la principale raison d'être de la Commission de la construction du Québec, d'où l'importance pour l'organisation de se rapprocher d'elle, de se mettre à l'écoute de ses besoins et de lui offrir des services de qualité.

C'est la raison pour laquelle la CCQ a fermement emboîté le pas dans une démarche d'amélioration continue de son service à la clientèle. Cet engagement se traduit par sa *Politique de service à la clientèle*. Sa mise en place et son application sont la responsabilité de tout le personnel de la CCQ, à tous les niveaux de l'organisation.

La fidélisation de la clientèle n'est pas acquise. Elle sera le fruit de l'excellence des services et des produits d'avant-garde que l'organisation peut lui offrir.

C'est une vision axée sur le service que l'ensemble du personnel doit partager. Cette culture d'excellence passe inévitablement par l'initiative, la responsabilisation, les communications; elle favorise les efforts constants de chacun des membres du personnel.

La clientèle de la Commission de la construction du Québec

La Commission de la construction du Québec (CCQ) est un organisme avec des mandats nombreux et diversifiés. Une part importante de son travail consiste à assurer divers services rattachés à ces mandats. Ses clients peuvent être autant des gens de l'externe que des membres du personnel et collègues de travail.

Une clientèle externe : vaste et diversifiée

Elle se compose des salariés de l'industrie, actifs ou retraités et de leur famille; des employeurs de l'industrie; des associations patronales et syndicales; du gouvernement, de son personnel politique et membres de ses ministères; de plusieurs organismes, et du public en général. Tous comptent sur l'organisation pour obtenir diverses informations ou pour formuler des demandes précises.

Une clientèle interne : plusieurs maillons d'une même chaîne

Pour répondre à la clientèle, tous les membres du personnel sont appelés à fournir un soutien direct ou indirect au client selon le cas. Plusieurs des services rendus à l'interne constituent un maillon de la chaîne qui permet de rendre le service à la clientèle externe. Conséquemment, le service à la clientèle n'est pas seulement l'affaire du personnel de première ligne qui transige directement avec la clientèle, au comptoir ou par téléphone. C'est plus que cela ! Il concerne l'ensemble du personnel. C'est pourquoi, il ne peut être négligé.

Un même engagement : service et qualité

Pour assurer des services de qualité, la CCQ adopte des pratiques de gestion qui visent à promouvoir une amélioration continue de ses services.

La préoccupation de la CCQ d'un service de qualité et accessible ne date pas d'aujourd'hui. Cependant, de par sa *Politique de service à la clientèle*, la CCQ veut réaffirmer son engagement en la matière et mettre en évidence l'importance qu'elle veut donner à la qualité et à l'amélioration continue de cette qualité.

L'établissement de la *Politique de service à la clientèle* engage de façon formelle le personnel de la CCQ, sa direction et les membres de son Conseil d'administration dans la création d'un environnement favorable à son implantation.

Que prévoit la politique de service à la clientèle ?

Le principe général de la politique stipule que les services sont dispensés sous réserve des dispositions des lois et des règlements. Donc, que ce soit dans les relations avec ses collègues ou dans les relations avec la clientèle externe, répondre aux besoins ne veut pas dire tout donner, mais rendre le service dans le respect des contraintes réglementaires, de la façon la plus juste et transparente qui soit.

À ce principe général viennent s'ajouter quatre principes particuliers qui guident les actions de l'organisation.

Premier principe particulier
Notre attention doit être centrée sur la satisfaction des besoins de la clientèle externe et interne.

Ce principe démontre la volonté de s'inscrire dans une véritable approche-client où la satisfaction se mesure, tant au niveau de la qualité du service offert que sur celui du moment où il est offert. La satisfaction sera donc mesurée régulièrement et les ajustements requis devront être apportés pour mieux répondre aux besoins identifiés.

Deuxième principe particulier
La Commission s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue.

Adopter des normes de qualité et créer un environnement favorable à l'amélioration continue : voilà ce dont la CCQ veut se doter. Cet environnement doit favoriser le développement des compétences, le suivi des normes de qualité, la responsabilisation de chacun des membres du personnel et son imputabilité face aux services rendus, la mise en place des mécanismes d'identification des problèmes et le travail d'équipe pour les résoudre.

Troisième principe particulier
La Commission rend ses services accessibles.

L'organisation s'assure de rendre ses services disponibles, de diffuser la nature de ses services, leurs délais de livraison, les mécanismes d'obtention des services et de faire connaître les recours de la clientèle en cas de non satisfaction.

Quatrième principe particulier
La Commission veille à humaniser ses relations avec ses clientèles.

Alléger les démarches de sa clientèle en vue de l'obtention des services; mettre l'accent sur la simplification des processus, sur l'utilisation d'un langage adapté et sur le respect et de courtoisie : voilà les attitudes compatibles avec l'humanisation des relations avec notre clientèle.

Les conditions de succès

Les engagements que traduit la politique doivent se conjuguer en valeurs, en attitudes et en comportements intégrés aux pratiques quotidiennes.

Le leadership
Le leadership, la détermination et le soutien de la direction sont les clefs de voûte d'un bon service. L'équipe de direction doit définir les objectifs, fournir le soutien et les encouragements et créer la culture nécessaire à leur atteinte. La qualité doit devenir la priorité absolue de l'organisme. C'est aux cadres qu'incombent la tâche initiale de mise en œuvre de même que celle, permanente, de soutien et d'orientation de notre *Politique de service à la clientèle.*

La participation
La compétence du personnel et le travail d'équipe sont des facteurs cruciaux de succès à la *Politique de service à la clientèle.* Des connaissances et des habiletés nouvelles doivent être transmises de façon continue à l'ensemble du personnel.

L'organisme valorise des services de qualité et la satisfaction du client et doit le faire transparaître à tous les niveaux de gestion. Un bon rendement à ce chapitre doit être reconnu. Ainsi, certaines tâches doivent être déléguées : la responsabilisation entraîne la présence d'une marge de manoeuvre du personnel dans la dispensation des services, une compréhension des conséquences de la non qualité ainsi que l'imputabilité dans les gestes posés.

Le personnel doit donc posséder le pouvoir d'agir et le soutien pour ce faire. La communication doit en outre être excellente et favoriser la collaboration entre toutes les unités intervenant dans l'élaboration et la prestation d'un service donné.

Dans son *Plan de développement des ressources humaines,* la CCQ s'est donné des valeurs qui s'inscrivent dans l'environnement désiré : la responsabilisation, la concertation, le respect de soi et des autres, la transparence et l'éthique, toutes essentielles à un environnement qui veut promouvoir l'amélioration continue.

Les besoins de la clientèle
On ne peut soutenir une approche centrée sur les besoins de la clientèle sans bien les connaître. C'est pourquoi la CCQ procédera périodiquement à une évaluation des besoins et du niveau de satisfaction des clientèles.

L'établissement de normes de qualité
L'établissement de normes dans une organisation de service est un défi de taille et nécessite une réflexion profonde ainsi qu'un effort important pour identifier des normes mesurables.

Malgré les difficultés associées à la mesure, la CCQ s'assure d'obtenir le plus d'informations possibles sur les services rendus et leur qualité. La mesure et l'analyse sont des activités essentielles, et elles doivent être menées à divers niveaux. De plus, les processus par lesquels les services sont rendus doivent faire l'objet d'examens réguliers et d'amélioration.

Annexe IV

La liste des bureaux de la Commission de la construction du Québec

Abitibi-Témiscamingue
632, boul. Barrette
C.P. 1120
Val d'Or (Québec), J9P 6M4
(819) 825-4477
Télécopieur : (819) 825-2192

Bas-Saint-Laurent – Gaspésie
188, rue Des Gouverneurs
Rimouski (Québec), G5L 8G1
(418) 724-4491
Télécopieur : (418) 725-3182

Côte-Nord
128, rue Régnault, bureau 208
Sept-Îles (Québec), G4R 5T9
(418) 962-9738
Télécopieur : (418) 962-7321

Bureau d'information
896, rue Leventoux
Baie-Comeau (Québec), G5C 1K1
(418) 589-3791
Télécopieur : (418) 589-5627

Estrie
2700, rue Galt Ouest
Sherbrooke (Québec), J1K 2V8
(819) 348-4115
Télécopieur : (819) 565-5023

Siège social
3530, rue Jean-Talon Ouest
Montréal (Québec), H3R 2G3
(514) 341-7740
Télécopieur : (514) 341-6354

Mauricie – Bois-Francs
225, rue des Forges, bureau 300
Trois-Rivières (Québec), G9A 2G7
(819) 379-5410
Télécopieur : (819) 379-4040

Montréal
1100, boul. Crémazie Est, bureau 110
Montréal (Québec), H2P 2X2
(514) 341-2686
Télécopieur : (514) 341-4025

Outaouais
225, Montée Paiement
Gatineau (Québec), J8P 6M7
(819) 243-6020
Télécopieur : (819) 243-6088

Québec
700, boul. Lebourgneuf, 2e étage
Québec (Québec), G2J 1E2
(418) 624-1173
Télécopieur : (418) 624-0690

Saguenay – Lac-Saint-Jean
1299, rue des Champs-Élysées, bureau 101
Chicoutimi (Québec), G7H 6P3
(418) 549-0627
Télécopieur : (418) 698-4715

Rapport annuel de gestion 2002

États financiers de l'exercice terminé le 31 décembre 2002

Table des matières

Rapport de la direction 103
Rapport du vérificateur 104
Opinions actuarielles ..... 105 à 109
États financiers
Fonds général d'administration
- Revenus et dépenses 110
- Solde déficitaire du fonds 111
- Bilan 112
- Flux de trésorerie 113

Fonds en fidéicommis
- Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés
  - Actif et passif 114
  - Évolution de l'actif 115
- Fonds de réclamations de salaires
  - Actif et passif 116
  - Évolution de l'actif 117
- Fonds de cotisations patronales
  - Actif et passif 118
  - Évolution de l'actif 118
- Fonds de cotisations syndicales
  - Actif et passif 119
  - Évolution de l'actif 120
- Fonds de contributions sectorielles résidentielles
  - Actif et passif 121
  - Évolution de l'actif 121
- Fonds spécial d'indemnisation
  - Bilan 122
  - Évolution de l'avoir 123
- Fonds de qualification
  - Bilan 124
  - Évolution de l'avoir 124
- Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction
  - Bilan 125
  - Évolution de l'avoir 126
- Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel
  - Bilan 127
  - Évolution de l'avoir 128

Régime supplémentaire de rentes
- Actif net disponible pour le service des prestations 129
- Évolution de l'actif net disponible pour le service des prestations 130

Régimes d'assurance
- Bilan 131
- Évolution de l'avoir 132

Notes complémentaires ..... 133 à 157

Rapport de la direction

Les états financiers du fonds général d'administration de la CCQ, des fonds en fidéicommis, du régime supplémentaire de rentes et des régimes d'assurance ont été dressés par la direction qui est responsable de leur préparation et de leur présentation, y compris les estimations et les jugements importants. Cette responsabilité comprend le choix de conventions comptables appropriées et qui respectent les principes comptables généralement reconnus du Canada. Les renseignements financiers contenus dans le reste du rapport annuel de gestion concordent avec l'information donnée dans les états financiers.

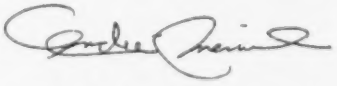
Pour s'acquitter de ses responsabilités, la direction maintient un système de contrôles comptables internes, conçu en vue de fournir l'assurance raisonnable que les biens sont protégés et que les opérations sont comptabilisées correctement et en temps voulu, qu'elles sont dûment approuvées et qu'elles permettent de produire des états financiers fiables. La Direction de la vérification interne procède à des vérifications périodiques, afin de s'assurer du caractère adéquat et soutenu des contrôles internes appliqués de façon uniforme par la CCQ.

La CCQ reconnaît qu'elle est responsable de gérer ses affaires conformément aux lois et règlements qui la régissent.

Le Conseil d'administration surveille la façon dont la direction s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en matière d'information financière et il a approuvé les états financiers. Il est assisté dans ses responsabilités par le comité de vérification. Ce comité rencontre la direction et le vérificateur, examine les états financiers et en recommande l'approbation au Conseil d'administration.

Les actuaires du cabinet Groupe-conseil Aon ont été nommés actuaires-conseils par la Commission. Leur rôle consiste à évaluer les engagements et réserves actuarielles figurant dans les états financiers respectifs du régime supplémentaire de rentes et des régimes d'assurance. Ils font état de leurs conclusions à la Commission.

Le Vérificateur général du Québec a procédé à la vérification des états financiers du fonds général d'administration de la Commission, des fonds en fidéicommis, du régime supplémentaire de rentes et des régimes d'assurance, conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada, et son rapport du vérificateur expose la nature et l'étendue de cette vérification et l'expression de son opinion.



Le président-directeur général,
Le 2 mai 2003

Rapport du vérificateur

À l'Assemblée nationale

J'ai vérifié le bilan du fonds général d'administration de la Commission de la construction du Québec au 31 décembre 2002 et les états des revenus et dépenses, du solde déficitaire du fonds et des flux de trésorerie de l'exercice terminé à cette date.

J'ai aussi vérifié l'état de l'actif net disponible pour le service des prestations du régime supplémentaire de rentes et les bilans ou les états de l'actif et du passif des régimes d'assurance et des fonds en fidéicommis suivants administrés par la Commission de la construction du Québec au 31 décembre 2002 et les états de l'évolution de leur actif net disponible pour le service des prestations, de leur avoir ou de leur actif au cours de l'exercice terminé à cette date :

Fonds en fidéicommis :

- fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés;
- fonds de réclamations de salaires;
- fonds de cotisations patronales;
- fonds de cotisations syndicales;
- fonds de contributions sectorielles résidentielles;
- fonds spécial d'indemnisation;
- fonds de qualification;
- fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction;
- plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel.

La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de la Commission. Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en me fondant sur ma vérification.

Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

Comme le mentionne la note 2.2h, la Commission n'a pas appliqué la *Loi modifiant la loi sur les régimes complémentaires de retraite* (2000, chapitre 41), entrée en vigueur le 1er janvier 2001. L'évaluation actuarielle permettant d'établir la valeur des obligations de ce régime au 31 décembre 2002, telle que présentée à la note 12, ne reflète pas les modifications requises par la loi. Puisque la Commission n'a pas évalué l'impact de l'application de cette loi, je n'ai pu déterminer l'effet des redressements qui auraient dû être apportés aux obligations du régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec au 31 décembre 2002.

À mon avis, à l'exception de l'effet des redressements aux obligations du régime supplémentaire de rentes mentionnés au paragraphe précédent, ces états financiers donnent, à tous les égards importants, une image fidèle de la situation financière des fonds et des régimes au 31 décembre 2002, ainsi que des résultats de l'exploitation et des flux de trésorerie du fonds général d'administration de même que de l'évolution de l'actif net disponible pour le service des prestations du régime supplémentaire de rentes et de l'avoir ou de l'actif des régimes d'assurance et des fonds en fidéicommis pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus du Canada. Conformément aux exigences de la *Loi sur le Vérificateur général* (L.R.Q., chapitre V-5.01), je déclare qu'à mon avis, à l'exception des changements apportés à la comptabilisation des revenus et dépenses expliquée à la note 4, ces principes ont été appliqués de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

Dans mon rapport du vérificateur sur les états financiers de l'exercice terminé le 31 décembre 2001 présentés pour fins de comparaison, j'ai formulé la même restriction que celle mentionnée précédemment.

La vérificatrice générale par intérim,

Doris Paradis

Doris Paradis, CA
Québec, le 2 mai 2003

Opinion actuarielle

Régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec

Évaluation actuarielle au 31 décembre 2002

Le Régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec a été évalué au 31 décembre 2002, sur la base de la codification administrative de mai 2002 du *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction*, incluant les modifications apportées par la décision CCQ-023034 du 23 octobre 2002 qui représente les dispositions du Régime en vigueur au 31 décembre 2002, et sur la base des données arrêtées au 1er janvier 2002. Cette opinion actuarielle fait suite au rapport intitulé *Opinion actuarielle complémentaire relative à l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2002* daté du 30 janvier 2003.

Nous certifions par les présentes, qu'à notre opinion :

a) Le régime affiche, au 31 décembre 2002, un écart résiduel négatif de 858 584 000 $ et un déficit net de 972 106 000 $.

b) Le régime n'est pas pleinement solvable au 31 décembre 2002. Si le régime devait être dissous au 31 décembre 2002, la valeur de l'actif du régime serait inférieure à la valeur des engagements du régime.

c) Les cotisations salariales et patronales versées au régime, à un taux moyen de 3,022 $ / heure travaillée en 2003, sont suffisantes pour couvrir les engagements du régime résultant de l'application pour l'année 2003 du taux de rente de base de 320 $ / 1 000 heures travaillées ajustées, les cotisations pour amortissement des améliorations antérieures, le financement de l'écart résiduel négatif et la provision pour dépenses, et ce, jusqu'à la prochaine évaluation actuarielle du régime.

d) Le montant des cotisations affectées au financement du déficit net est détaillé dans le tableau suivant :

Nature de la cotisation	Cotisation en $/heure travaillée	Fin de la période d'amortissement	Valeur présente des cotisations d'amortissement au 2002-12-31 (000 $)
Modification - 1990-01-01	0,105	2004-12-31	19 157
Modification - 1991-01-01	0,110	2005-12-31	27 367
Modification - 2000-01-01	0,092	2014-12-31	66 998
Expérience - 2003-01-01	1,027	2017-12-31	858 584
	1,334		972 106

e) Les données sur lesquelles s'appuie l'évaluation sont suffisantes et fiables aux fins de l'évaluation.

f) Les hypothèses sont dans l'ensemble appropriées aux fins de l'évaluation.

g) Les méthodes utilisées dans l'évaluation sont appropriées aux fins de l'évaluation.

h) Étant donné que le régime est un régime de retraite interentreprises, cette évaluation satisfait les exigences du chapitre 4100 du manuel de la comptabilité de l'Institut Canadien des Comptables Agréés.

Nous avons produit cette opinion actuarielle conformément à la pratique actuarielle reconnue.

Claude Lockhead, *FICA, FSA*
Vice-président principal

Pierre Guérin, *FICA, FSA*
Conseiller principal

Montréal, le 8 avril 2003

Régimes d'assurance de base

Certificat actuariel relatif aux régimes d'assurance de base pour les employés de l'industrie de la construction du Québec faisant suite au rapport actuariel

Les engagements des régimes de base ont été évalués au 31 décembre 2002. Cette évaluation est fondée sur les données et les coûts des régimes fournis par la Commission.

À notre avis :

a) Au 31 décembre 2002, l'actif des régimes de base est supérieur de 29 891 000 $ aux engagements des régimes.

b) Les taux de cotisation prévus lors du dépôt du rapport d'évaluation au 31 décembre 2002, à savoir 1,26 $ / heure avant le 28 avril 2002, 1,32 $ / heure à compter du 28 avril 2002 et 1,38 $ / heure à compter du 27 avril 2003 sont suffisants pour assurer la solvabilité des régimes de base jusqu'au 31 décembre 2003 et pour maintenir la capitalisation de la réserve de contingence à son niveau maximal de 10 000 000 $ jusqu'à la fin du premier semestre de 2003. Au 31 décembre 2003, la réserve de contingence sera de 2 922 487 $ soit bien en deçà de son niveau maximal.

c) Ces taux de cotisation ne sont pas suffisants pour supporter les coûts des régimes de base. L'insuffisance s'élève à 0,274 $ / heure au premier semestre de 2003 et augmente graduellement jusqu'à 0,524 $ / heure au dernier semestre de 2005.

Ce certificat actuariel est basé sur une évaluation effectuée à partir d'hypothèses que nous estimons adéquates et appropriées et selon des méthodes qui reposent sur de sains principes actuariels.

Soumis respectueusement à votre considération le 26 mars 2003.

Groupe-conseil Aon

François Boisvenue, *FICA, FSA*

Régime supplémentaire d'assurance pour les électriciens

Certificat actuariel relatif au régime supplémentaire d'assurance pour les électriciens de l'industrie de la construction du Québec faisant suite au rapport actuariel

Les engagements du régime supplémentaire d'assurance pour les électriciens ont été évalués au 31 décembre 2002. Cette évaluation est fondée sur les données et les coûts des régimes fournis par la Commission.

À notre avis :

a) Au 31 décembre 2002, l'actif net du régime supplémentaire des électriciens est supérieur de 7 680 000 $ aux engagements du régime.

b) Le taux de cotisation de 0,218 $ / heure est suffisant pour maintenir la solvabilité du régime supplémentaire des électriciens pour la période de trois ans se terminant le 31 décembre 2005.

c) Ce taux de cotisation est suffisant pour couvrir les coûts du régime jusqu'à la fin de l'année 2004. Au cours du premier semestre de 2005, il y a une légère insuffisance de 0,004 $ / heure qui augmente à 0,012 $ / heure au deuxième semestre de 2005.

Ce certificat actuariel est basé sur une évaluation effectuée à partir d'hypothèses que nous estimons adéquates et appropriées et selon des méthodes qui reposent sur de sains principes actuariels.

Soumis respectueusement à votre considération le 26 mars 2003.

Groupe-conseil Aon

François Boisvenue, *FICA, FSA*

Opinion actuarielle

Régime supplémentaire d'assurance pour les couvreurs

Certificat actuariel relatif au régime supplémentaire d'assurance pour les couvreurs de l'industrie de la construction du Québec faisant suite au rapport actuariel

Les engagements du régime supplémentaire d'assurance pour les couvreurs ont été évalués au 31 décembre 2002. Cette évaluation est fondée sur les données et les coûts des régimes fournis par la Commission.

À notre avis :

a) Au 31 décembre 2002, l'actif net du régime supplémentaire des couvreurs est supérieur de 687 000 $ aux engagements du régime.

b) Le taux de cotisation de 0,20 $/heure est suffisant pour maintenir la solvabilité du régime supplémentaire des couvreurs pour la période de trois ans se terminant le 31 décembre 2005.

c) Ce taux de cotisation est suffisant pour couvrir les coûts du régime du premier semestre de 2003. Par la suite, il y a une légère insuffisance de 0,002 $/heure lors du deuxième semestre de 2003 qui augmente graduellement jusqu'à 0,019 $/heure au dernier semestre de 2005.

Ce certificat actuariel est basé sur une évaluation effectuée à partir d'hypothèses que nous estimons adéquates et appropriées et selon des méthodes qui reposent sur de sains principes actuariels.

Soumis respectueusement à votre considération le 26 mars 2003.

Groupe-conseil Aon

François Boisvenue, *FICA, FSA*

Régime supplémentaire d'assurance pour les ferblantiers

Certificat actuariel relatif au régime supplémentaire d'assurance pour les ferblantiers de l'industrie de la construction du Québec faisant suite au rapport actuariel

Les engagements du régime supplémentaire d'assurance pour les ferblantiers ont été évalués au 31 décembre 2002. Cette évaluation est fondée sur les données et les coûts des régimes fournis par la Commission.

À notre avis :

a) Au 31 décembre 2002, l'actif net du régime supplémentaire des ferblantiers est supérieur de 526 000 $ aux engagements du régime.

b) Le taux de cotisation de 0,20 $/heure est suffisant pour maintenir la solvabilité du régime supplémentaire des ferblantiers pour la période de trois ans se terminant le 31 décembre 2005.

c) Ce taux de cotisation est suffisant pour couvrir les coûts du régime jusqu'au 31 décembre 2005.

Ce certificat actuariel est basé sur une évaluation effectuée à partir d'hypothèses que nous estimons adéquates et appropriées et selon des méthodes qui reposent sur de sains principes actuariels.

Soumis respectueusement à votre considération le 26 mars 2003.

Groupe-conseil Aon

François Boisvenue, *FICA, FSA*

Opinion actuarielle

Régime supplémentaire d'assurance pour les frigoristes

Certificat actuariel relatif au régime supplémentaire d'assurance pour les frigoristes de l'industrie de la construction du Québec faisant suite au rapport actuariel

Les engagements du régime supplémentaire d'assurance pour les frigoristes ont été évalués au 31 décembre 2002. Cette évaluation est fondée sur les données et les coûts des régimes fournis par la Commission.

À notre avis :

a) Au 31 décembre 2002, l'actif net du régime supplémentaire des frigoristes est supérieur de 305 000 $ aux engagements du régime.

b) Le taux de cotisation de 0,15 $ / heure est suffisant pour maintenir la solvabilité du régime supplémentaire des frigoristes pour la période de trois ans se terminant le 31 décembre 2005.

c) Ce taux de cotisation est suffisant pour couvrir les coûts du régime jusqu'au 31 décembre 2005.

Ce certificat actuariel est basé sur une évaluation effectuée à partir d'hypothèses que nous estimons adéquates et appropriées et selon des méthodes qui reposent sur de sains principes actuariels.

Soumis respectueusement à votre considération le 26 mars 2003.

Groupe-conseil Aon

François Boisvenue, *FICA, FSA*

Régime supplémentaire d'assurance pour les travailleurs de lignes

Certificat actuariel relatif au régime supplémentaire d'assurance pour les travailleurs de lignes de l'industrie de la construction du Québec faisant suite au rapport actuariel

Les engagements du régime supplémentaire d'assurance pour les travailleurs de lignes ont été évalués au 31 décembre 2002. Cette évaluation est fondée sur les données et les coûts des régimes fournis par la Commission.

À notre avis :

a) Au 31 décembre 2002, l'actif net du régime supplémentaire des travailleurs de ligne est supérieur de 617 000 $ aux engagements du régime.

b) Les taux de cotisation de 0,30 $ / heure jusqu'au 28 avril 2002, de 0,40 $ / heure à compter du 28 avril 2002 et de 0,50 $ / heure à compter du 27 avril 2003 sont suffisants pour maintenir la solvabilité du régime supplémentaire des travailleurs de lignes pour la période de trois ans se terminant le 31 décembre 2005.

c) Ces taux de cotisation sont suffisants pour couvrir les coûts du régime jusqu'au 31 décembre 2005.

Ce certificat actuariel est basé sur une évaluation effectuée à partir d'hypothèses que nous estimons adéquates et appropriées et selon des méthodes qui reposent sur de sains principes actuariels.

Soumis respectueusement à votre considération le 26 mars 2003.

Groupe-conseil Aon

François Boisvenue, *FICA, FSA*

Régime supplémentaire d'assurance pour les tuyauteurs et soudeurs en tuyauterie

Certificat actuariel relatif au régime supplémentaire d'assurance pour les tuyauteurs et soudeurs en tuyauterie de l'industrie de la construction du Québec faisant suite au rapport actuariel

Les engagements du régime supplémentaire d'assurance pour les tuyauteurs et soudeurs en tuyauterie ont été évalués au 31 décembre 2002. Cette évaluation est fondée sur les données et les coûts des régimes fournis par la Commission.

À notre avis :

a) Au 31 décembre 2002, l'actif net du régime supplémentaire des tuyauteurs est supérieur de 2 822 000 $ aux engagements du régime.

b) Le taux de cotisation de 0,368 $ / heure est suffisant pour maintenir la solvabilité du régime supplémentaire des tuyauteurs pour la période de trois ans se terminant le 31 décembre 2005.

c) Ce taux de cotisation est suffisant pour couvrir les coûts du régime jusqu'au 31 décembre 2005.

Ce certificat actuariel est basé sur une évaluation effectuée à partir d'hypothèses que nous estimons adéquates et appropriées et selon des méthodes qui reposent sur de sains principes actuariels.

Soumis respectueusement à votre considération le 26 mars 2003.

Groupe-conseil Aon

François Boisvenue, *FICA, FSA*

Régime supplémentaire d'assurance pour les mécaniciens en protection-incendie

Certificat actuariel relatif au régime supplémentaire d'assurance pour les mécaniciens en protection-incendie de l'industrie de la construction du Québec faisant suite au rapport actuariel

Les engagements du régime supplémentaire d'assurance pour les mécaniciens en protection-incendie ont été évalués au 31 décembre 2002. Cette évaluation est fondée sur les données et les coûts des régimes fournis par la Commission.

À notre avis :

a) Au 31 décembre 2002, l'actif net du régime supplémentaire des mécaniciens en protection-incendie est supérieur de 286 000 $ aux engagements du régime.

b) Le taux de cotisation de 0,218 $ / heure est suffisant pour maintenir la solvabilité du régime supplémentaire des mécaniciens en protection-incendie pour la période de trois ans se terminant le 31 décembre 2005.

c) Ce taux de cotisation est suffisant pour couvrir les coûts du régime jusqu'au 31 décembre 2005.

Ce certificat actuariel est basé sur une évaluation effectuée à partir d'hypothèses que nous estimons adéquates et appropriées et selon des méthodes qui reposent sur de sains principes actuariels.

Soumis respectueusement à votre considération le 26 mars 2003.

Groupe-conseil Aon

François Boisvenue, *FICA, FSA*

Fonds général d'administration

Revenus et dépenses

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2002

	2002	2001
	(en milliers de dollars)	
Revenus		
Prélèvements	42 387	37 362
Tarification de services	4 742	3 614
Participations volontaires	633	562
Pénalités	2 401	1 252
Lettres d'état de situation	1 255	1 136
Virement d'indemnités et de réclamations non identifiées ou non réclamées	236	134
Revenus de placements (note 5)	487	1 216
Autres	523	483
	52 664	45 759
Dépenses		
Rémunération et administration du personnel	53 633	48 618
Dépenses administratives	13 584	12 117
Gestion immobilière	2 727	2 674
Amortissement des immobilisations	2 097	1 844
Intérêts et frais bancaires	205	729
Relations publiques et publicité	945	430
Développement professionnel	751	566
Contribution au Fonds du commissaire de l'industrie de la construction	881	837
Cotisation assurance-emploi	32	63
Dépenses avant les éléments suivants	74 855	67 878
Dépenses imputées aux régimes supplémentaires de rentes et d'assurance	(12 257)	(12 049)
Dépenses imputées au Fonds de formation et au Plan de formation	(1 097)	(907)
Virement d'intérêts provenant du Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés	-	(2 086)
Subvention du gouvernement du Québec pour la lutte contre le travail au noir	(8 180)	(7 152)
	53 321	45 684
Excédent des revenus sur les dépenses	(657)	75

Fonds général d'administration

Solde déficitaire du fonds

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2002

	2002	2001
	(en milliers de dollars)	
Solde déficitaire du fonds au début	(7 271)	(7 346)
Excédent des revenus sur les dépenses	(657)	75
Solde déficitaire du fonds à la fin	(7 928)	(7 271)

Fonds général d'administration

Bilan

AU 31 DÉCEMBRE 2002

	2002	2001
	(en milliers de dollars)	
Actif		
À court terme		
Encaisse	4 018	533
Placements et revenus courus (notes 6.2a et 7)	17 611	20 683
Prélèvements à recevoir	4 431	3 331
Débiteurs	2 112	1 088
Subventions à recevoir du gouvernement du Québec	11 650	9 982
Frais payés d'avance	294	427
	40 116	36 044
Immobilisations (note 8)	10 626	10 128
	50 742	46 172
Passif		
À court terme		
Créditeurs et frais courus	8 821	9 297
Revenus reportés	272	253
Subventions du gouvernement du Québec reportées	11 255	14 668
Versements sur la dette à long terme	-	19
	20 348	24 237
Subventions du gouvernement du Québec reportées	6 900	-
Passif au titre des prestations constituées en vertu des avantages sociaux futurs (note 18)	31 422	29 206
	58 670	53 443
Solde déficitaire du fonds	(7 928)	(7 271)
	50 742	46 172

Engagements (note 16)

Éventualités (note 17)

Pour le Conseil d'administration

André Ménard
Robert Brown

Flux de trésorerie

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2002

	2002	2001
	(en milliers de dollars)	
Activités d'exploitation		
Excédent des revenus sur les dépenses	(657)	75
Ajustements pour :		
Amortissement des immobilisations	2 097	1 844
Perte sur cession d'immobilisations	3	61
Augmentation des prestations constituées en vertu des avantages sociaux futurs	2 216	2 217
	3 659	4 197
Variations des éléments hors caisse du fonds de roulement (note 10)	(629)	3 982
Flux de trésorerie liés aux activités d'exploitation	3 030	8 179
Activités d'investissement		
Dispositions (Acquisitions) de placements	5 646	(3 339)
Acquisitions d'immobilisations	(2 599)	(2 596)
Produit de la vente d'immobilisations	1	11
Flux de trésorerie liés aux activités d'investissement	3 048	(5 924)
Activités de financement		
Remboursement de la dette à long terme relative aux contrats de location-acquisition	(19)	(88)
Flux de trésorerie liés aux activités de financement	(19)	(88)
Augmentation des espèces et quasi-espèces	6 059	2 167
Espèces et quasi-espèces au début	6 856	4 689
Espèces et quasi-espèces à la fin (note 10)	12 915	6 856

Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés

Actif et passif

AU 31 DÉCEMBRE 2002

	2002	2001
	(en milliers de dollars)	
Actif		
Placements et revenus courus (notes 6.2a et 7)	141 019	119 360
Indemnités de congés annuels à recevoir	21 380	22 019
Intérêts sur congés payés d'avance	1 640	-
	164 039	141 379
Passif		
Chèques en circulation moins encaisse	1 881	1 790
Créditeurs	572	624
Indemnités de congés et intérêts à verser aux salariés	161 586	138 965
	164 039	141 379

Pour le Conseil d'administration

André Ménard
Robert Brown

Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés

Évolution de l'actif

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2002

	2002	2001
	(en milliers de dollars)	
Provenance des fonds		
Indemnités perçues de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés	286 062	246 452
Revenus de placements	(67)	4 484
Augmentation des intérêts sur congés payés d'avance	2 156	-
Augmentation des chèques en circulation moins encaisse et créditeurs	39	405
	288 190	251 341
Utilisation des fonds		
Versements aux salariés		
Indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés	262 199	243 819
Intérêts sur indemnités	2 739	5 518
Remboursement des intérêts sur congés payés d'avance	516	-
Virements au fonds général d'administration		
Intérêts	-	2 086
Indemnités perçues à verser aux salariés non identifiés ou non réclamées et antérieures à 3 ans	76	98
	265 530	251 521
Augmentation (Diminution) de l'actif	22 660	(180)
Actif au début	141 379	141 559
Actif à la fin	164 039	141 379

Fonds de réclamations de salaires

Actif et passif

AU 31 DÉCEMBRE 2002

	2002	2001
	(en milliers de dollars)	
Actif		
Placements (notes 6.2a et 7)	1 078	809
Réclamations des employeurs à recevoir	2 612	10
Débiteurs	69	53
	3 759	872
Passif		
Chèques en circulation moins encaisse	183	199
Réclamations à verser aux salariés	3 576	673
	3 759	872

Pour le Conseil d'administration

André Ménard
Robert Brown

Fonds de réclamations de salaires

Évolution de l'actif

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2002

	2002	2001
	(en milliers de dollars)	
Provenance des fonds		
Réclamations perçues des employeurs	5 180	2 572
Augmentation des débiteurs	16	-
Revenus de placements	17	55
	5 213	2 627
Utilisation des fonds		
Diminution des chèques en circulation moins encaisse	16	76
Réclamations versées aux salariés	2 150	2 365
Virement au fonds général d'administration de réclamations perçues à verser aux salariés non identifiés et antérieures à 3 ans	160	36
	2 326	2 477
Augmentation de l'actif	2 887	150
Actif au début	872	722
Actif à la fin	3 759	872

Fonds de cotisations patronales

Actif et passif

AU 31 DÉCEMBRE 2002

	2002	2001
	(en milliers de dollars)	
Actif		
Placements (notes 5, 6.2a et 7)	1 314	1 266
Avances sur cotisations	130	130
Cotisations des employeurs à recevoir	80	300
	1 524	1 696
Passif		
Créditeurs	14	17
Cotisations à remettre	1 510	1 679
	1 524	1 696

Pour le Conseil d'administration

André Ménard
Robert Brown

Évolution de l'actif

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2002

	2002	2001
	(en milliers de dollars)	
Provenance des fonds		
Cotisations des employeurs	8 665	8 254
Augmentation des créditeurs	-	17
	8 665	8 271
Utilisation des fonds		
Remises de cotisations	8 834	7 983
Diminution des créditeurs	3	-
	8 837	7 983
(Diminution) Augmentation de l'actif	(172)	288
Actif au début	1 696	1 408
Actif à la fin	1 524	1 696

Fonds de cotisations syndicales

Actif et passif

AU 31 DÉCEMBRE 2002

	2002	2001
	(en milliers de dollars)	
Actif		
Placements (notes 5, 6.2a et 7)	4 054	3 422
Avances sur cotisations	1 311	1 316
Cotisations des salariés à recevoir	3 233	3 317
	8 598	8 055
Passif		
Chèques en circulation moins encaisse	129	260
Créditeurs	62	70
Cotisations à remettre	8 407	7 725
	8 598	8 055

Pour le Conseil d'administration

André Ménard
Robert Brown

Fonds de cotisations syndicales

Évolution de l'actif

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2002

	2002	2001
	(en milliers de dollars)	
Provenance des fonds		
Cotisations des salariés	44 009	38 625
Augmentation des avances sur cotisations	-	61
Augmentation des chèques en circulation moins encaisse et créditeurs	-	100
	44 009	38 786
Utilisation des fonds		
Remises de cotisations	43 322	37 756
Diminution des avances sur cotisations	5	-
Diminution des chèques en circulation moins encaisse et créditeurs	139	-
	43 466	37 756
Augmentation de l'actif	543	1 030
Actif au début	8 055	7 025
Actif à la fin	8 598	8 055

Fonds de contributions sectorielles résidentielles

Actif et passif

AU 31 DÉCEMBRE 2002

	2002 (en milliers de dollars)
Actif	
Placements (notes 6.2a et 7)	38
Contributions des employeurs à recevoir	111
	149
Passif	
Contributions à remettre	149

Pour le Conseil d'administration

André Ménard
Robert Brown

Évolution de l'actif

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2002

	2002 (en milliers de dollars)
Provenance des fonds	
Contributions des employeurs	587
Utilisation des fonds	
Remises de contributions	438
Actif à la fin	149

Fonds spécial d'indemnisation

Bilan

AU 31 DÉCEMBRE 2002

	2002	2001
	(en milliers de dollars)	
Actif		
Placements (notes 5, 6.2a et 7)	2 744	2 048
Contributions des employeurs à recevoir	1 215	142
	3 959	2 190
Passif		
Chèques en circulation moins encaisse	5	10
Créditeurs	2	3
Indemnités à verser aux salariés	972	950
	979	963
Avoir	2 980	1 227
	3 959	2 190

Pour le Conseil d'administration

André Ménard
Robert Brown

Fonds spécial d'indemnisation

Évolution de l'avoir

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2002

	2002	2001
	(en milliers de dollars)	
Provenance des fonds		
Contributions des employeurs	1 841	1 660
Recouvrement d'indemnités	1 260	461
Pénalités	236	154
	3 337	2 275
Utilisation des fonds		
Indemnités versées aux salariés	1 562	1 665
Augmentation des indemnités à verser aux salariés	22	250
	1 584	1 915
Augmentation de l'avoir	1 753	360
Avoir au début	1 227	867
Avoir à la fin	2 980	1 227

Fonds de qualification

Bilan

AU 31 DÉCEMBRE 2002

	2002	2001
	(en milliers de dollars)	
Actif		
Placements et revenus courus (notes 6.2a et 7)	2 092	1 794
Contributions des employeurs à recevoir	64	43
	2 156	1 837
Passif		
Indemnités à verser aux salariés	8	-
Avoir (note 11)	2 148	1 837
	2 156	1 837

Pour le Conseil d'administration

André Ménard
Robert Brown

Évolution de l'avoir

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2002

	2002	2001
	(en milliers de dollars)	
Provenance des fonds		
Contributions des employeurs	445	467
Revenus de placements	35	88
	480	555
Utilisation des fonds		
Indemnités versées aux salariés	169	149
Augmentation de l'avoir	311	406
Avoir au début	1 837	1 431
Avoir à la fin	2 148	1 837

Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction

Bilan

AU 31 DÉCEMBRE 2002

	2002	2001
	(en milliers de dollars)	
Actif		
Placements et revenus courus (notes 6.2a et 7)	107 318	108 464
Contributions des employeurs à recevoir	1 288	1 347
Frais d'activités de formation payés d'avance	218	-
Matériaux réutilisables pour la formation	779	324
	109 603	110 135
Passif		
Chèques en circulation moins encaisse	102	158
Créditeurs	23	28
Activités de formation à payer	1 461	1 283
	1 586	1 469
Avoir	108 017	108 666
	109 603	110 135

Pour le Conseil d'administration

André Ménard
Robert Brown

Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction

Évolution de l'avoir

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2002

	2002	2001
	(en milliers de dollars)	
Provenance des fonds		
Contributions des employeurs	16 358	15 288
Revenus de placements	(1 886)	432
	14 472	15 720
Utilisation des fonds		
Coût de réalisation des activités de formation	7 531	5 525
Augmentation des frais d'activités de formation payés d'avance	218	-
Augmentation des matériaux réutilisables pour la formation	455	120
Incitatifs à la formation	4 411	2 582
Contribution au C.G.U.F.F. *	1 428	472
Dépenses imputées par le fonds général d'administration	900	839
Augmentation des activités de formation à payer	178	696
	15 121	10 234
(Diminution) Augmentation de l'avoir	(649)	5 486
Avoir au début	108 666	103 180
Avoir à la fin	108 017	108 666

* Comité de gestion de l'utilisation du fonds de formation

Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel

Bilan

AU 31 DÉCEMBRE 2002

	2002	2001
	(en milliers de dollars)	
Actif		
Placements et revenus courus (notes 6.2a et 7)	17 279	15 406
Contributions des employeurs à recevoir	187	194
	17 466	15 600
Passif		
Créditeurs	5	4
Avoir	17 461	15 596
	17 466	15 600

Pour le Conseil d'administration

André Ménard
Robert Brown

Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel

Évolution de l'avoir

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2002

	2002	2001
	(en milliers de dollars)	
Provenance des fonds		
Contributions des employeurs	3 541	2 658
Revenus de placements	(259)	457
	3 282	3 115
Utilisation des fonds		
Coût de réalisation des activités de formation	612	140
Incitatifs à la formation	127	-
Contribution au Comité du plan de formation	481	-
Dépenses imputées par le fonds général d'administration	197	68
	1 417	208
Augmentation de l'avoir	1 865	2 907
Avoir au début	15 596	12 689
Avoir à la fin	17 461	15 596

Actif net disponible pour le service des prestations

AU 31 DÉCEMBRE 2002

	2002 Compte général	2002 Compte complémentaire	2002 Compte des retraités	2002 Total	2001 Total
	(en milliers de dollars)				
Actif					
Placements					
Fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec (note 6.1)	2 637 379	1 034 185	2 917 590	6 589 154	7 461 931
Placements et intérêts courus (note 6.2b)	17 667	23 883	68 780	110 330	87 184
	2 655 046	1 058 068	2 986 370	6 699 484	7 549 115
Créances					
Cotisations des salariés à recevoir	7 554	7 492	-	15 046	13 742
Contributions des employeurs à recevoir	15 012	-	-	15 012	14 449
Transfert à recevoir du compte général	-	-	189 707	-	-
Transfert à recevoir du compte complémentaire	-	-	28 380	-	-
	22 566	7 492	218 087	30 058	28 191
	2 677 612	1 065 560	3 204 457	6 729 542	7 577 306
Passif					
Chèques en circulation moins encaisse	354	-	68	422	235
Créditeurs	413	140	-	553	600
Cotisations et contributions à rembourser après retraite	-	25 138	-	25 138	19 424
Rentes et prestations forfaitaires à payer	5 282	1 916	3 088	10 286	11 065
Transfert à payer au compte des retaités	189 707	28 380	-	-	-
	195 756	55 574	3 156	36 399	31 324
Actif net disponible pour le service des prestations (note 12)	2 481 856	1 009 986	3 201 301	6 693 143	7 545 982

Pour le Conseil d'administration

André Ménard
Robert Brown

Évolution de l'actif net disponible pour le service des prestations

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2002

	2002 Compte général	2002 Compte complémentaire	2002 Compte des retraités	2002 Total	2001 Total
	(en milliers de dollars)				
Augmentation de l'actif					
Cotisations des salariés	77 517	90 672	-	168 189	142 431
Contributions des employeurs	195 832	-	-	195 832	153 575
Cotisations et contributions après retraite	-	25 202	-	25 202	19 424
Revenus des fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec	120 484	44 637	119 510	284 631	298 661
Autres revenus d'intérêts	422	22	241	685	2 245
Transfert du compte général	-	-	626 753	-	-
Transfert du compte complémentaire	-	-	101 306	-	-
	394 255	160 533	847 810	674 539	616 336
Diminution de l'actif					
Rentes et prestations forfaitaires	22 837	7 335	401 461	431 633	411 076
Remboursement des heures après retraite	-	25 491	-	25 491	19 424
Dépenses imputées par le fonds général d'administration	11 944	192	-	12 136	11 951
Transfert au compte des retraités	626 753	101 306	-	-	-
Dépenses administratives	526	-	-	526	460
Modification de la juste valeur des placements	444 261	166 654	446 677	1 057 592	749 029
	1 106 321	300 978	848 138	1 527 378	1 191 940
Diminution nette de l'exercice	(712 066)	(140 445)	(328)	(852 839)	(575 604)
Actif net disponible pour le service des prestations - au début	3 193 922	1 150 431	3 201 629	7 545 982	8 121 586
Actif net disponible pour le service des prestations - à la fin	2 481 856	1 009 986	3 201 301	6 693 143	7 545 982

Bilan

AU 31 DÉCEMBRE 2002

	2002 Régimes d'assurance de base	2002 Régimes supplémentaires d'assurance	2002 Total	2001 Total
		(en milliers de dollars)		
Actif				
Placements et revenus courus (notes 6.2a et 7)	215 636	23 951	239 587	243 078
Contributions des employeurs à recevoir	10 781	1 225	12 006	11 653
	226 417	25 176	251 593	254 731
Passif				
Chèques en circulation moins encaisse	4 249	-	4 249	3 789
Réclamations à payer	684	-	684	51
Créditeurs	3 553	29	3 582	2 792
Provision pour bénéfices éventuels	32 064	2 287	34 351	28 905
Cotisations volontaires d'assurance non utilisées	1 415	-	1 415	414
Contributions des employeurs non utilisées	119 887	7 971	127 858	47 088
Passifs actuariels (note 13)	63 499	-	63 499	129 841
	225 351	10 287	235 638	212 880
Avoir				
Réserve reliée au programme de gestion de la santé (note 14)	1 066	-	1 066	9 320
Avoir non affecté (note 15)	-	14 889	14 889	32 531
	1 066	14 889	15 955	41 851
	226 417	25 176	251 593	254 731

Pour le Conseil d'administration

André Ménard
Robert Brown

Évolution de l'avoir

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2002

	2002 Régimes d'assurance de base	2002 Régimes supplémentaires d'assurance	2002 Total	2001 Total
	(en milliers de dollars)			
Provenance des fonds				
Contributions des employeurs	113 474	6 699	120 173	118 904
Cotisations volontaires des salariés	7 299	-	7 299	7 409
Augmentation des primes d'assurance à recevoir	139	-	-	185
Diminution des passifs actuariels	66 342	-	66 342	-
Primes reçues des régimes supplémentaires d'assurance	4 862	-	-	-
Revenus de placements	(4 082)	(339)	(4 421)	847
	188 034	6 360	189 393	127 345
Utilisation des fonds				
Primes d'assurance versées aux régimes de base	-	4 862	-	-
Dépenses imputées par le fonds général d'administration	-	121	121	98
Réclamations	146 267	-	146 267	121 789
Taxe sur le capital	2 795	156	2 951	2 490
Frais de gestion de réclamations et primes	1 847	6	1 853	2 157
Augmentation des primes d'assurances à payer	-	139	-	185
Augmentation des provisions pour bénéfices éventuels	5 038	408	5 446	3 359
Augmentation des passifs actuariels	-	-	-	14 398
Augmentation des contributions non utilisées	58 401	250	58 651	3 328
	214 348	5 942	215 289	147 804
Diminution (Augmentation) de l'avoir	(26 314)	418	(25 896)	(20 459)
Avoir au début	27 380	14 471	41 851	62 310
Avoir à la fin	1 066	14 889	15 955	41 851

1. Constitution et objet

La Commission de la construction du Québec, constituée en vertu de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (L.R.Q., chapitre R-20) est une personne morale au sens du Code civil et est chargée de la mise à exécution des conventions collectives propres à l'industrie de la construction, de tout régime relatif aux avantages sociaux ainsi que la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction.

À cette fin, la Commission administre neuf fonds en fidéicommis ainsi que le régime supplémentaire de rentes et les régimes d'assurance. Quant au fonds général d'administration, il est établi pour rendre compte des opérations de la Commission exercées pour la mise à exécution des conventions collectives conclues en vertu de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, incluant l'administration de tout régime complémentaire d'avantages sociaux et des autres fonctions que cette loi lui confère.

En vertu des lois fédérale et provinciale de l'impôt sur le revenu, la Commission n'est pas assujettie aux impôts sur le revenu.

2. Vocation et description des fonds en fidéicommis et des régimes administrés

2.1. Vocation des fonds en fidéicommis

a) Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés

Ce fonds est établi pour rendre compte des indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés et des revenus de placements qu'elles produisent pour le compte des salariés de l'industrie de la construction, conformément aux conventions collectives de l'industrie de la construction.

b) Fonds de réclamations de salaires

Ce fonds est établi pour rendre compte des réclamations de salaires faites par la Commission pour le compte des salariés de l'industrie de la construction, conformément à l'article 81 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction.*

c) Fonds de cotisations patronales

Ce fonds est établi pour rendre compte des cotisations des employeurs pour le compte de l'Association des entrepreneurs en construction du Québec, conformément à l'article 40 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction.*

d) Fonds de cotisations syndicales

Ce fonds est établi pour rendre compte des cotisations syndicales des salariés de l'industrie de la construction, conformément à l'article 38 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction.*

e) Fonds de contributions sectorielles résidentielles

Ce fonds est établi pour rendre compte des contributions des employeurs afin de permettre aux parties patronale et syndicale de conduire en chantier, la mise en place harmonieuse et la diffusion des conditions de travail applicables et, d'en mesurer la pertinence et l'efficacité

et de mener tout autre démarche et analyse destinées à favoriser le rapprochement et la concertation des parties conformément à la convention collective du secteur résidentiel de l'industrie de la construction.

f) Fonds spécial d'indemnisation

Ce fonds est établi pour rendre compte des contributions des employeurs pour indemniser les salariés de l'industrie de la construction des pertes de salaires et d'avantages sociaux qu'ils subissent par suite de l'insolvabilité de leur employeur ou lorsqu'ils sont appelés à agir comme juré, conformément aux conventions collectives de l'industrie de la construction.

g) Fonds de qualification

Ces fonds sont établis pour rendre compte des contributions des employeurs pour indemniser les salariés des frais reliés au renouvellement de leur certificat de compétence émis par le Bureau canadien de la soudure, conformément aux conventions collectives de l'industrie de la construction. Les fonds de qualification des mécaniciens, serruriers, monteurs, ferrailleurs, électriciens, ferblantiers, chaudronniers, tuyauteurs et soudeurs en tuyauterie ont été regroupés aux fins de présentation des états financiers.

h) Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction

Ce fonds est établi pour rendre compte des contributions des employeurs pour le financement du fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction conformément aux conventions collectives des secteurs institutionnel-commercial, industriel et des travaux de génie civil et voirie de l'industrie de la construction.

i) Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel

Ce fonds est établi pour rendre compte des contributions des employeurs pour le financement du plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel, conformément à la convention collective de ce secteur de l'industrie de la construction.

2.2. Description du régime supplémentaire de rentes

La description fournie ci-dessous ne constitue qu'un résumé du régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec. Pour obtenir des renseignements plus complets concernant ce régime, les lecteurs devront se référer au *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction* (R-20, r.14.01). Ce règlement est publié dans la Gazette officielle du Québec.

a) Généralités

Le régime supplémentaire de rentes est un régime de retraite interentreprises à cotisations et prestations déterminées. Ce régime a été élaboré par le comité des avantages sociaux de l'industrie de la construction et a remplacé, à compter du 1er janvier 1976, les régimes en vigueur antérieurement. En vertu du régime, les cotisations sont versées par les employeurs et les participants. Le régime est enregistré conformément à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (L.R.Q., chapitre R-15.1), sous le numéro 25299.

Une caisse de retraite est établie aux fins de recevoir les cotisations des participants et des employeurs et de pourvoir au paiement des prestations payables en vertu du régime.

Le régime est constitué selon trois comptes distincts : le compte général, le compte complémentaire et le compte des retraités.

Le compte général est alimenté par les cotisations des employeurs et les cotisations que les participants versent en vertu de la formule générale applicable à tous les participants; il assume les dépenses imputées par le fonds général d'administration concernant le compte des retraités du régime supplémentaire de rentes et les régimes d'assurance de base ainsi que les autres dépenses administratives du compte des retraités. Le compte complémentaire reçoit les cotisations versées par les participants selon des formules spécifiques à chaque métier ou occupation.

Le compte général constitue une disposition à prestations déterminées et prévoit l'accumulation de crédits de rentes sur la base des heures travaillées ajustées. Le compte complémentaire constitue une disposition à cotisations déterminées, et la rente payable est égale au montant de la rente constituée par la valeur accumulée du compte du participant à la date de sa retraite.

Ces comptes pourvoient au paiement de la prestation payable à l'occasion du décès ou du départ d'un participant non retraité. Lors de la retraite d'un participant, une partie de l'actif des deux comptes est transférée au compte des retraités afin de pourvoir à la constitution de la rente viagère payable au retraité ou à son conjoint.

Le compte des retraités bénéficie des revenus de son actif propre.

b) Politique de capitalisation

Au sens de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (L.R.Q., chapitre R-15.1), il n'y a pas de promoteur du régime car ce dernier a été créé en vertu du *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction* (R-20, r. 14.01). Ce Règlement vise à donner effet à des clauses des conventions collectives de l'industrie de la construction, dont la Commission doit assurer l'application. Conformément à l'article 118 de ce Règlement, la Commission fait évaluer à chaque année le régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec, par un actuaire qui n'est pas à son emploi. L'évaluation est effective le 31 décembre de l'année. L'opinion actuarielle vaut pour l'année qui suit la date effective de l'évaluation. L'approche préconisée pour se prémunir contre les fluctuations du rendement de l'actif et les ajustements des hypothèses économiques et démographiques est l'utilisation d'une réserve pour fluctuations économiques pour le compte général et d'une réserve pour écarts défavorables pour le compte des retraités.

Les objectifs de l'évaluation actuarielle sont les suivants : recommander le niveau de taux de rente de base applicable pour l'année qui suit la date effective de l'évaluation, recommander un ajustement, s'il y a lieu, de la rente de base accumulée et des rentes en cours de paiement à la date effective de l'évaluation et recommander un niveau de pourcentage de supplément applicable pour les nouveaux prestataires pour l'année qui suit la date effective de l'évaluation. Cette évaluation repose sur des hypothèses déterminées par les actuaires externes de la Commission (voir note 12a).

c) Prestations de retraite

Le participant acquiert droit à une rente de retraite sans réduction à l'âge de 65 ans; à l'âge de 60 ans, si la somme de son âge et de ses heures travaillées divisées par 1 400 atteint ou dépasse 70 et à l'âge de 55 ans, si la somme de son âge et de ses heures travaillées divisées par 1 400 atteint ou dépasse 80 et si la somme de son âge et de ses années de service atteint ou dépasse 80.

Dans le cas d'un participant âgé de 55 ans dont la somme de l'âge et des heures travaillées divisées par 1 400 atteint ou dépasse 80 mais dont la somme de l'âge et des années de service est inférieure à 80, sa rente n'est pas réduite, sauf pour la portion relative à des heures travaillées après 1991, qui est réduite de 1/4 % par mois compris entre la date de sa retraite et la date la plus rapprochée entre celle à laquelle la somme de son âge et de ses années de service aurait atteint 80 s'il avait continué d'accumuler des années de service et celle où il aurait atteint l'âge de 60 ans.

Le participant qui a accumulé au moins 2 800 heures travaillées acquiert droit à une rente de retraite anticipée avec réduction actuarielle à l'âge de 55 ans, ou à l'âge de 50 ans si la somme de son âge et de ses heures travaillées divisées par 1 400 atteint ou dépasse 60.

La rente de retraite est égale au total de la rente payable en vertu du compte général, majorée du supplément s'y rattachant, et de la rente payable en vertu du compte complémentaire.

La rente payable en vertu du compte général est égale à la rente de base résultant des heures travaillées ajustées du participant selon les taux de rentes de base stipulés à l'annexe II du Règlement. Un supplément de 12,5 % est applicable aux mises à la retraite effectuées au cours de l'an 2002 (12,5 % en 2001).

La rente payable en vertu du compte complémentaire est égale à la rente constituée par la valeur accumulée du compte du participant à la date de sa retraite.

Le participant qui prend sa retraite avant 65 ans peut choisir de recevoir une rente majorée pour ensuite recevoir une rente réduite à compter de l'âge de 65 ans.

Les rentes, les taux de rentes par 1 000 heures travaillées ajustées et le taux de supplément sont sujets à des ajustements annuels déterminés par la Commission à la suite de l'évaluation actuarielle du régime.

d) Prestations d'invalidité

Tout participant frappé d'invalidité totale qui a accumulé au moins 21 000 heures travaillées et a atteint l'âge de 50 ans, est admissible à la retraite pour invalidité à compter de la 53e semaine qui suit le début de son invalidité. Le cas échéant, la rente payable en vertu du compte général est réduite de 1/4 % par mois compris entre la date de retraite du participant et la date la plus rapprochée à laquelle il aurait été admissible à une rente de retraite sans réduction. Cette rente demeure payable même si l'invalidité cesse.

e) Prestations au décès

Au décès d'un participant non retraité qui a accumulé moins de 2 800 heures travaillées, son conjoint survivant admissible reçoit une prestation forfaitaire égale à la valeur accumulée des cotisations que le participant a versées aux comptes général et complémentaire. Si le participant a accumulé au moins 2 800 heures travaillées, la prestation forfaitaire est égale à la valeur actuarielle de la rente constituée par le participant.

Lorsqu'un retraité décède avant d'avoir reçu 60 versements mensuels, son conjoint reçoit une rente égale à 100 % de la rente que recevait le retraité, et ce, jusqu'à ce qu'un total de 60 versements mensuels aient été payés au retraité et à son conjoint. À partir de ce moment, la rente payable au conjoint est réduite à 60 % de la rente que recevait le retraité (50 % si le conjoint, au moment de la retraite du participant, a renoncé à la rente réversible à 60 %).

Lorsqu'un retraité décède après avoir reçu 60 versements mensuels, son conjoint reçoit une rente égale à 60 % de la rente que recevait le retraité (50 % si le conjoint, au moment de la retraite du participant, a renoncé à la rente réversible à 60 %).

Si un retraité décède sans conjoint et avant d'avoir reçu 60 versements mensuels, son bénéficiaire désigné reçoit une prestation forfaitaire égale à la valeur actuarielle du solde des 60 versements mensuels garantis au moment de la retraite.

f) Prestations de départ

Un participant qui n'a pas atteint l'âge normal de retraite devient admissible aux prestations de départ lorsque 24 mois consécutifs se sont écoulés sans qu'aucune heure travaillée n'ait été portée à son crédit.

Un participant qui a accumulé moins de 2 800 heures travaillées a droit à une prestation forfaitaire égale à la valeur accumulée des cotisations qu'il a versées aux comptes général et complémentaire.

Un participant qui a accumulé au moins 2 800 heures travaillées a droit à une rente différée payable à compter de sa date normale de retraite ou d'une date de retraite anticipée selon les dispositions du régime.

Toutefois, tant que le participant n'est pas admissible à une rente de retraite normale ou anticipée, il peut demander le transfert de la valeur actuarielle de sa rente différée ou le transfert du montant de la prestation forfaitaire à laquelle il a droit dans un autre véhicule d'épargne-retraite autorisé.

g) Cotisations et contributions après retraite

Les cotisations et contributions reçues à l'égard d'un participant qui reçoit une rente de retraite ou qui a dépassé l'âge normal de la retraite lui sont remboursées au cours de l'année suivante.

h) Loi modifiant la loi sur les régimes complémentaires de retraite

La *Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (2000, chapitre 41), entrée en vigueur le 1er janvier 2001, a apporté des modifications à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*. Le régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec administré par la Commission est assujetti à cette loi. La Commission est en pourparlers avec la Régie des rentes du Québec quant à l'application de cette loi pour ce régime. En effet, dans le but de reconnaître les particularités propres à ce régime, la Commission et la Régie ont convenu de dispositions particulières qui devront faire l'objet d'amendements législatifs. La Régie doit préparer un projet de modifications qui tiendra compte d'une application rétroactive pour légaliser la période intérimaire.

Par conséquent, les évaluations actuarielles préparées pour le régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec au 31 décembre 2001 et 2002 ne reflètent pas les modifications requises par cette loi.

2.3. Vocation des régimes d'assurance

Une caisse de prévoyance collective est établie aux fins de recevoir les contributions et de pourvoir au paiement des prestations et indemnités, en vertu des régimes d'assurance, et les primes requises en vue du maintien en vigueur de tout contrat d'assurance souscrit par la Commission relativement à des régimes complémentaires d'avantages sociaux.

Des caisses supplémentaires sont établies aux fins de recevoir la partie supplémentaire des contributions à l'égard des salariés qui exercent un métier ou un groupe de métiers particuliers et de pourvoir au paiement des primes et dépenses afférentes à ces régimes supplémentaires d'assurance.

Au 31 décembre 2002, les métiers et occupations qui participent aux régimes supplémentaires d'assurance sont les suivants: électriciens, couvreurs, ferblantiers, tuyauteurs et soudeurs en tuyauterie, travailleurs de lignes, mécaniciens en protection d'incendie, frigoristes, mécaniciens de chantier et métiers de la truelle (briqueteurs, cimentiers-applicateurs, plâtriers et carreleurs).

Depuis 1998, la caisse de prévoyance collective des régimes d'assurance de base assure le paiement des protections additionnelles prévues par un régime supplémentaire, moyennant le versement d'une prime d'assurance pour chaque assuré d'un tel régime supplémentaire. Cette prime est établie au début de l'année qui suit la période de couverture.

3. Conventions comptables

Ces états financiers ont été préparés par la direction de la Commission selon les principes comptables généralement reconnus du Canada. Ces états comprennent des montants fondés sur les meilleurs jugements et estimations.

3.1. Périmètre de consolidation

Les états financiers des fonds en fidéicommis, du régime supplémentaire de rentes et des régimes d'assurance ne sont pas consolidés aux états financiers du fonds général d'administration car en vertu des lois, des règlements et des conventions collectives, les fonds et les régimes constituent des fiducies légales ou comptables distinctes.

3.2. Juste valeur

La juste valeur des instruments financiers* est équivalente à la valeur comptable en raison de leur échéance rapprochée.

* Autres que les placements

3.3. Fonds général d'administration, fonds en fidéicommis et régimes d'assurance

a) Placements

Les placements sont inscrits au coût, à l'exception des obligations qui sont inscrites au coût amorti. La juste valeur des placements à court terme est équivalente au coût.

b) Conversion des devises

Le coût des placements en titres négociables est converti aux taux de change en vigueur à la date d'acquisition.

La juste valeur des placements est convertie en dollars canadiens au cours du change en vigueur à la fin de l'exercice.

Les revenus provenant des placements sont convertis au taux de change en vigueur à la date des opérations.

c) Immobilisations

Les immobilisations sont comptabilisées au coût et sont amorties en fonction de leur durée probable d'utilisation selon la méthode de l'amortissement linéaire aux taux annuels suivants :

Bâtiments	2 1/2 %
Aménagements des bâtiments	20 %
Mobilier et équipement	10 %
Équipement informatique	20 %
Logiciel informatique	33 1/3 %
Améliorations locatives	25 %

d) Revenus reportés

Les avantages incitatifs accordés à la Commission par les bailleurs, pour la location de locaux administratifs, sont inscrits aux revenus reportés et amortis de façon linéaire sur la durée des baux, soit 5 ans. L'amortissement est comptabilisé en diminution de la dépense de loyer.

e) Espèces et quasi-espèces

La politique de la Commission consiste à présenter dans les espèces et quasi-espèces les soldes bancaires incluant les découverts bancaires et les placements temporaires facilement convertibles dont l'échéance n'excède pas trois mois.

f) Avantages sociaux futurs

La Commission offre des régimes de retraite à prestations déterminées ainsi que des avantages complémentaires de retraite à ses employés.

Pour ces régimes à prestations déterminées, la Commission a adopté les conventions comptables suivantes :

Le coût des prestations de retraite et des avantages complémentaires de retraite gagnés par les salariés est établi par calculs actuariels selon la méthode de répartition des prestations au prorata des années de service et ils sont imputés aux résultats au fur et à mesure que les services sont rendus par les employés. Les calculs tiennent compte des hypothèses les plus probables de la direction concernant le

rendement prévu des placements des régimes de retraite, la progression des salaires, l'âge de départ à la retraite des salariés, la mortalité des participants aux régimes et les coûts prévus des soins de santé.

Aux fins de la détermination du rendement prévu des actifs des régimes de retraite, ces actifs sont évalués à leur juste valeur.

L'excédent du gain actuariel net ou de la perte actuarielle nette sur 10 % de l'obligation au titre des prestations constituées, ou sur 10 % de la juste valeur des actifs du régime si ce dernier montant est plus élevé, est amorti sur la durée résiduelle moyenne d'activité des salariés actifs.

g) Virements et imputations

Les imputations du fonds général d'administration sont fixées annuellement par la Commission au montant qui lui paraît requis aux fins d'acquitter les frais d'administration des fonds de formation, du régime supplémentaire de rentes et des régimes d'assurance.

Les frais d'administration de certains fonds en fidéicommis ne leur sont pas imputés. Ils sont assumés par le fonds général.

Pour son administration, la Commission vire des intérêts du fonds d'indemnités de congés ainsi que les indemnités non identifiées du fonds d'indemnités de congés dont les bénéficiaires n'ont pu, au premier janvier d'une année, être identifiés depuis 3 ans et les sommes détenues en fidéicommis relatives aux réclamations de salaires en faveur des salariés dont l'identité n'a pu, au 31 décembre d'une année, être établie depuis 3 ans.

h) Indemnités versées aux salariés par le fonds spécial d'indemnisation

Ces indemnités sont comptabilisées lorsqu'il est reconnu et prouvé que l'employeur est insolvable.

i) Matériaux réutilisables pour la formation

Les coûts encourus par la Commission à l'égard des matériaux réutilisables pour la formation sont inscrits aux dépenses de façon linéaire selon la durée de l'entente entre la Commission et la Commission scolaire. La durée de l'entente est de 3 ou 10 ans.

3.4. Régime supplémentaire de rentes

a) Mode de présentation

Les états financiers sont basés sur la convention de la continuité de l'exploitation et présentent la situation financière globale du régime considéré comme une entité distincte, indépendante de son promoteur et de ses participants. Ils ont été préparés dans le but d'aider les participants et autres personnes intéressées à prendre connaissance des activités du régime au cours de l'exercice; cependant, ils ne rendent pas compte des besoins de capitalisation du régime ni de la sécurité des prestations pour les participants considérés individuellement.

b) Placements

Les placements sont inscrits à la juste valeur. La juste valeur des unités de dépôts à participation détenues dans des fonds particuliers à la Caisse de dépôt et placement du Québec est déterminée par cette dernière.

4. Modification de convention comptable

À compter du présent exercice, la Commission enregistre tous les revenus et les dépenses reliés à ses activités selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Auparavant, certains revenus étaient comptabilisés lors de leur encaissement et certaines dépenses étaient comptabilisées lors de leur décaissement.

Cette modification a été appliquée de façon prospective car il était extrêmement difficile d'obtenir les renseignements qui permettraient de donner un effet rétroactif à la nouvelle convention comptable. Elle a eu pour effet d'augmenter les postes suivants des états financiers :

Fonds général d'administration

	2002 (en milliers de dollars)
Bilan	
Prélèvements à recevoir	1 334
Débiteurs	301
Créditeurs et frais courus	(30)
Revenus reportés	87
Solde déficitaire du fonds	(1 692)

Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés

Actif et passif	
Indemnités de congés annuels à recevoir	920
Créditeurs	(133)
Indemnités de congés et intérêts à verser aux salariés	(787)

Fonds de réclamation de salaires

Actif et passif	
Réclamations des employeurs à recevoir	2 599
Débiteurs	63
Réclamations à verser aux salariés	(2 662)

Fonds de cotisations patronales

Actif et passif	
Cotisations des employeurs à recevoir	64
Créditeurs	(5)
Cotisations à remettre	(59)

Fonds de cotisations syndicales

Actif et passif	
Cotisations des salariés à recevoir	166
Créditeurs	(20)
Cotisations à remettre	(146)

Fonds spécial d'indemnisation

	2002 (en milliers de dollars)
Bilan	
Contributions des employeurs à recevoir	1 082
Créditeurs	(1)
Indemnités à verser aux salariés	(1 081)

Fonds de qualification

Bilan	
Contributions des employeurs à recevoir	1
Indemnités à verser aux salariés	(8)
Avoir	7

Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction

Bilan	
Contributions des employeurs à recevoir	80
Créditeurs	(8)
Activités de formation à payer	(61)
Avoir	(11)

Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel

Bilan	
Contributions des employeurs à recevoir	16
Créditeurs	(2)
Avoir	(14)

Régime supplémentaire de rentes

Bilan	
Contributions des employeurs à recevoir	1 442
Créditeurs	(178)
Actif net disponible pour le service des prestations	(1 264)

Régimes d'assurance

Bilan	
Contributions des employeurs à recevoir	598
Créditeurs	(164)
Contributions des employeurs non utilisées	(72 218)
Avoir	(71 784)

5. Revenus de placements - Fonds général d'administration

En vertu de sa réglementation, la Commission est autorisée à prendre pour son administration les revenus tirés des placements des fonds de cotisations patronales, de cotisations syndicales et du fonds spécial d'indemnisation.

Les revenus provenant des placements de ces fonds attribués au fonds général d'administration ainsi que ceux provenant des placements du fonds général d'administration se détaillent comme suit :

	2002	2001
	(en milliers de dollars)	
Fonds de cotisations patronales	18	38
Fonds de cotisations syndicales	40	137
Fonds spécial d'indemnisation	29	91
	87	266
Fonds général d'administration	400	950
	487	1 216

6. Placements

6.1. Fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec - à la juste valeur

Les fonds du régime supplémentaire de rentes confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec se détaillent comme suit :

	2002	2001
	(en milliers de dollars)	
Compte général		
Avances de la Caisse de dépôt et placement du Québec**	(124 999)	(8 000)
Dépôts à participation***	2 756 429	3 217 300
Revenus à recevoir du fonds particulier	5 949	18 533
	2 637 379	3 227 833
Compte complémentaire		
Avances de la Caisse de dépôt et placement du Québec**	(14 999)	-
Dépôts à participation***	1 047 000	1 153 026
Revenus à recevoir du fonds particulier	2 184	5 139
	1 034 185	1 158 165
Compte des retraités		
Dépôt à vue*	125 001	-
Avances de la Caisse de dépôt et placement du Québec**	-	(21 999)
Dépôts à participation***	2 785 788	3 083 275
Revenus à recevoir du fonds particulier	6 801	14 657
	2 917 590	3 075 933
	6 589 154	7 461 931

* Au fonds général de la Caisse.

** Avances au taux du jour augmenté de 5 points de base, remboursable sur demande.

*** Les dépôts à participation dans un fonds particulier à la Caisse, tenus pour chacun des comptes du régime supplémentaire de rentes, sont exprimés en unités. Ces unités sont remboursables sur préavis selon les modalités des règlements de la Caisse, à la juste valeur de l'avoir net du fonds particulier à la fin de chaque mois. À la clôture de chaque mois du fonds particulier, la Caisse attribue à la Commission le revenu net de placement ainsi que les gains et pertes réalisés à la vente de placements.

6.2. Placements et revenus courus

a) Fonds général d'administration, fonds en fidéicommis et régimes d'assurance - au coût

	2002		2001	
	Coût	Juste Valeur	Coût	Juste Valeur
	(en milliers de dollars)			
Encaisse	28 202	28 202	62 574	62 574
Dépôt à court terme [a]	100 288	100 288	116 217	116 217
Obligations [b]	228 124	235 503	320 970	326 508
Actions [d]	174 129	160 670	10 221	9 498
Compte courtier [c]	580	580	630	630
Intérêts courus	2 811	2 154	5 718	3 546
Total	534 134	527 397	516 330	518 973

(a) Venant à échéance au plus tard le 5 juin 2003 et aux taux d'intérêt variant de 2,67 % à 3,15 %.

(b) L'échéance moyenne pondérée des obligations est de 5,82 ans et le taux de rendement effectif est de 4,21 %.

(c) Correspond à la marge conservée chez le courtier pour la compensation des plus ou moins-values sur contrats à terme.

(d) Le coût des actions américaines s'élève à 44 922 574 $ par rapport à une juste valeur de 41 293 114 $. Le coût des actions étrangères s'élève à 44 639 397 $ par rapport à une juste valeur de 40 368 174 $.

Ces placements et revenus courus sont répartis comme suit :

	2002	2001
	(en milliers de dollars)	
Fonds général d'administration	17 611	20 683
Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés	141 019	119 360
Fonds de réclamations de salaires	1 078	809
Fonds de cotisations patronales	1 314	1 266
Fonds de cotisations syndicales	4 054	3 422
Fonds de contributions sectorielles résidentielles	38	-
Fonds spécial d'indemnisation	2 744	2 048
Fonds de qualification	2 092	1 794
Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction	107 318	108 464
Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel	17 279	15 406
Régimes d'assurance de base	215 636	222 248
Régimes supplémentaires d'assurance	23 951	20 830
	534 134	516 330

b) Régime supplémentaire de rentes - à la juste valeur

	2002		2001	
	Coût	Juste Valeur	Coût	Juste Valeur
	(en milliers de dollars)			
Encaisse	19 995	19 995	36 992	36 992
Dépôt à court terme	68 534	68 534	16 834	16 834
Obligations [b]	21 456	21 503	32 710	32 940
Intérêts courus	298	298	418	418
	110 283	110 330	86 954	87 184

(a) Venant à échéance au plus tard le 5 juin 2003 et aux taux d'intérêt variant de 2,67 % à 3,15 %.

(b) L'échéance moyenne pondérée des obligations est de 5,82 ans et le taux de rendement effectif est de 4,21 %.

Ces placements et intérêts courus sont répartis comme suit :

	2002	2001
	(en milliers de dollars)	
Compte général	17 667	11 509
Compte complémentaire	23 883	17 807
Compte des retraités	68 780	57 868
	110 330	87 184

7. Instruments financiers dérivés hors bilan

Dans le cadre de la gestion de ses placements, la Commission a recours à divers instruments financiers dérivés à des fins de rendement.

Le tableau ci-dessous présente les montants nominaux de référence et les justes valeurs des instruments financiers dérivés de la Commission:

	2002		2001	
	Montant nominal de référence	Juste valeur	Montant nominal de référence	Juste valeur
	(en milliers de dollars)			
Contrats à terme d'indices boursiers				
Positions acheteur	2 110	(29)	69 728	115
Positions vendeur	(1 911)	42	(1 523)	11
Contrats de change à terme				
Positions vendeur	78 198	(2 173)	27 179	(149)
Ententes de swap de taux d'intérêt	-	-	38 000	(2 172)
Entente de swap sur indice boursier	-	-	81 730	-
	78 397	(2 160)	215 114	(2 195)

La juste valeur reflète les montants estimatifs que la Commission recevrait au règlement de contrats favorables ou serait tenue de payer afin de mettre fin aux contrats défavorables aux dates de la présentation de l'information financière. Les cours des courtiers en valeurs mobilières ou des banquiers de la Commission sont disponibles pour ces contrats à termes d'indices boursiers et ces contrats de change.

La Commission ne traite qu'avec des institutions financières de réputation, de sorte que le risque de crédit est pratiquement inexistant. Les risques de change relatifs aux placements libellés en devises sont couverts par des contrats de change à terme.

8. Immobilisations

	2002			2001
	Coût	Amortissement cumulé	Net	Net
	(en milliers de dollars)			
Terrain	672	-	672	672
Bâtiments	8 718	5 252	3 466	3 684
Aménagements des bâtiments	2 281	1 358	923	976
Mobilier et équipement	7 141	5 224	1 917	1 914
Équipement informatique	6 778	4 791	1 987	1 872
Logiciel informatique	3 244	2 078	1 166	679
Améliorations locatives	1 073	578	495	253
	29 907	19 281	10 626	10 050
Équipement informatique loué en vertu de contrats de location-acquisition	-	-	-	78
	29 907	19 281	10 626	10 128

9. Emprunt bancaire

La Commission a un crédit autorisé renouvelable annuellement le 1er juillet auprès d'une institution financière. Au 31 décembre 2002, le montant maximum que pouvait prélever la Commission s'établissait à 7 000 000 $. Les montants prélevés portent intérêt au taux préférentiel.

10. Flux de trésorerie

	2002	2001
	(en milliers de dollars)	
Variations des éléments hors caisse du fonds de roulement		
Augmentation des prélèvements à recevoir	(1 100)	(245)
Variation des débiteurs	(1 024)	673
Augmentation de la subvention à recevoir du gouvernement du Québec	(1 668)	(2 582)
Diminution des frais payés d'avance	133	138
Variation des créditeurs et frais courus	(476)	3 273
Variation des revenus reportés	19	(112)
Augmentation de la subvention du gouvernement du Québec reportée	3 487	2 837
	(629)	3 982

Les espèces et quasi-espèces figurant dans l'état des flux de trésorerie du fonds général d'administration comprennent les montants suivants comptabilisés dans le bilan :

	2002	2001
	(en milliers de dollars)	
Encaisse	4 018	533
Placements et revenus courus*	8 897	6 323
	12 915	6 856

* Ces placements et revenus courus sont ceux dont l'échéance n'excède pas trois mois.

Les intérêts et frais bancaires payés par la Commission s'élèvent à 205 709 $ (728 656 $ en 2001).

11. Avoir des fonds de qualification

Aux fins de présentation des états financiers, les fonds de qualification ont été regroupés en un seul.

Au 31 décembre, l'avoir de chaque fonds se détaille comme suit:

	2002	2001
	(en milliers de dollars)	
Mécaniciens	73	76
Serruriers	72	64
Monteurs	33	33
Ferrailleurs	70	51
Électriciens	655	543
Ferblantiers	182	150
Chaudronniers	147	128
Tuyauteurs et soudeurs en tuyauterie	916	792
	2 148	1 837

12. Obligations relatives aux prestations

a) Obligations du Régime supplémentaire de rentes

La firme d'actuaires Groupe-conseil Aon a établi la valeur actuarielle des prestations constituées des comptes général et des retraités à même les renseignements arrêtés au 1er janvier 2002 et transmis par la Commission de la construction du Québec, administrateur du régime. Cette valeur a été actualisée par projection au 31 décembre 2002. La valeur actuarielle a été déterminée au moyen de la méthode de répartition des prestations constituées et à partir des hypothèses les plus probables, en incluant des marges appropriées pour des écarts défavorables, selon les actuaires externes du régime. Selon cette méthode, les engagements correspondent à la valeur actuarielle, à la date de l'évaluation, des créances de rentes et autres prestations payables en fonction des heures ajustées accumulées à cette date. Le compte complémentaire n'est pas concerné puisque cette partie du régime est à cotisations déterminées.

Selon cette évaluation, la valeur actuarielle des prestations au 31 décembre et les principales composantes de l'évolution des valeurs actuarielles au cours de l'exercice ainsi que la valeur des réserves déterminée conformément au *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction*, s'établissent comme suit :

	2002	2001
	(en milliers de dollars)	
Compte général	3 495 638	3 598 089
Compte des retraités	3 405 453	3 086 399
Valeur actuarielle des prestations constituées à la fin de l'exercice	6 901 091	6 684 488
Réserve pour fluctuations économiques au compte général	-	34 972
Réserve pour écarts défavorables au compte des retraités	-	216 048
Réserve spéciale prise à même le compte général égale à la différence entre la valeur des obligations du compte des retraités et l'actif de ce compte	348 461	-
Valeur actuarielle des prestations constituées et réserves à la fin de l'exercice	7 249 552	6 935 508
Valeur actuarielle des prestations constituées au début de l'exercice	6 684 488	6 229 466
Changements apportés au régime	(340 078)	-
Modifications des hypothèses actuarielles	239 903	116 518
Intérêts cumulés sur les prestations	495 586	464 099
Prestations constituées	180 469	184 092
Prestations versées	(447 150)	(400 900)
Transfert du compte complémentaire	62 388	52 710
Expérience	25 485	38 503
Valeur actuarielle des prestations constituées à la fin de l'exercice	6 901 091	6 684 488

Les hypothèses utilisées pour déterminer la valeur actuarielle des prestations constituées tiennent compte des prévisions concernant la situation du marché à long terme. Les hypothèses actuarielles à long terme les plus importantes utilisées pour l'évaluation sont les suivantes :

	2002	2001
	(en milliers de dollars)	
Rendement à moyen terme de l'actif	7,0 %	7,5 %
Rendement à long terme de l'actif	6,5 %	6,75 %

b) Valeur actuarielle de l'actif net disponible

La valeur actuarielle de l'actif net disponible pour le service des prestations a été déterminée de manière à tenir compte des tendances à long terme du marché (en conformité avec les hypothèses sous-jacentes à l'évaluation des prestations constituées). Cette évaluation est fondée sur une méthode selon laquelle la valeur actuarielle de l'actif est déterminée sur la base de la différence entre les valeurs marchandes réelles et espérées des placements des trois dernières années. Par rapport à l'évaluation au 31 décembre 2001, cette méthode a été modifiée de la façon suivante : la valeur ajustée au 31 décembre 2002 a été limitée à 100 % de la valeur marchande; les pertes sont donc entièrement reflétées dans la valeur ajustée de l'actif au 31 décembre 2002.

Ces valeurs actuarielles s'établissent comme suit :

	2002	2001
	(en milliers de dollars)	
Juste valeur de l'actif net disponible pour le versement des prestations		
Compte général	2 481 856	3 193 922
Compte des retraités	3 201 301	3 201 629
	5 683 157	6 395 551
Modification des justes valeurs non prises en compte dans la valeur actuarielle de l'actif net	245 828	508 006
Valeur actuarielle de l'actif net disponible pour le versement des prestations	5 928 985	6 903 557

c) Politique de capitalisation

La cotisation de l'employeur est limitée à celle déterminée pour le compte général. Depuis le début du régime, la cotisation des participants au compte général a progressé de 0,05 $ à 0,80 $ par heure travaillée et la cotisation des employeurs a varié de 0,04 $ à 2,125 $ par heure travaillée. Au cours de l'exercice 2002, la cotisation des employeurs, à ce même compte, est passé de 1,775 $ à 1,925 $ par heure travaillée pour un apprenti et de 1,875 $ à 2,125 $ par heure travaillée pour un compagnon. La cotisation des participants au compte complémentaire a varié de 0,15 $ à 2,40 $ par heure travaillée depuis le début du régime. Au cours de l'exercice 2002, la cotisation à ce compte a varié de 0,0 $ à 0,08 $ par heure travaillée selon le métier ou l'occupation du participant.

La dernière évaluation actuarielle aux fins de la capitalisation déposée auprès de la Régie des rentes du Québec est celle au 31 décembre 2000. L'évaluation actuarielle au 31 décembre 2002 indique l'existence d'une obligation non capitalisée au 31 décembre 2002 de 972 106 000 $. Conformément à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (L.R.Q., chapitre R-15.1), cette obligation est en voie de capitalisation par un montant de 1,334 $ / heure travaillée sur le total des cotisations versées jusqu'au 31 décembre 2004. Toutefois, ce montant sera réduit progressivement à 1,027 $ / heure travaillée jusqu'au 31 décembre 2017.

13. Passifs actuariels des régimes d'assurance de base

En vertu d'un mode d'autogestion des régimes d'assurance des salariés de l'industrie de la construction, les régimes assument une part limitée des risques; certaines garanties d'assurance sont obtenues et le règlement de certaines réclamations est délégué.

Conformément aux articles 100 à 103 du Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction, un actuaire-conseil a réalisé une évaluation actuarielle des régimes au 31 décembre 2002 qui vise à attester la solvabilité des régimes d'assurance.

Les sommes des engagements des régimes ont été évaluées au 31 décembre 2002 et la Commission a comptabilisé les sommes requises suivantes :

	2002 Régimes de base	2001 Régimes de base
	(en milliers de dollars)	
Engagement relié à la période d'assurance suivante*	-	68 858
Provisions pour prestations engagées	26 789	26 446
Provisions pour rentes aux assurés invalides	36 710	34 537
	63 499	129 841

* Compte tenu que les contributions des employeurs reçues pour la période d'assurance suivante ont été reportées à la suite d'une modification de convention comptable prospective, l'engagement relié à ces contributions n'est plus considéré comme un passif actuariel au 31 décembre 2002.

14. Réserve reliée au programme de gestion de la santé

Depuis 1998, des cotisations de 3c / heure sont versées à la caisse du régime de base afin de mettre graduellement en place un programme de gestion de la santé. Ce programme fournit des protections d'assurance non traditionnelles qui sont axées sur la prévention, l'intervention personnalisée et la réadaptation dans le but de contenir l'augmentation du coût des protections traditionnelles fournies par les régimes. La Commission s'est engagée à utiliser toutes ces cotisations pour défrayer le coût des divers volets actuels et futurs mis en place dans le cadre du programme.

	2002	2001
	(en milliers de dollars)	
Solde au début	9 320	6 674
Augmentation nette relative aux cotisations	3 039	2 646
	12 359	9 320
Virement à l'avoir non affecté	(11 293)	-
Solde à la fin	1 066	9 320

15. Avoir des régimes supplémentaires d'assurance

Aux fins de la présentation des états financiers, tous les régimes supplémentaires d'assurance ont été regroupés en un seul. Au 31 décembre, la répartition de l'avoir de chaque régime se détaille comme suit:

	2002	2001
	(en milliers de dollars)	
Électriciens	8 885	8 965
Couvreurs	749	783
Ferblantiers	624	576
Tuyauteurs et soudeurs en tuyauterie	3 053	2 913
Travailleurs de lignes	710	660
Mécaniciens en protection incendie	231	241
Frigoristes	323	333
Mécaniciens chantiers	87	-
Métiers de la truelle	227	-
	14 889	14 471

16. Engagements

La Commission est engagée d'après des baux à long terme échéant à diverses dates jusqu'au 30 octobre 2008 pour des locaux administratifs. Ces baux comportent, dans certains cas, une option de renouvellement de cinq ans.

La dépense de loyer de l'exercice terminé le 31 décembre 2002 concernant ces locaux administratifs s'élève à 1 073 556 $ (1 022 876 $ en 2001). Les loyers minimums futurs s'établissent comme suit :

	(en milliers de dollars)
2003	1 013
2004	882
2005	737
2006	276
2007	174
	3 082

17. Éventualités

Des poursuites judiciaires contre la Commission, au montant de 2 964 994 $, sont en cours à la date de préparation des états financiers. Dans certaines de ces poursuites, les assureurs de la Commission ont pris fait et cause pour celle-ci. Sur la foi des renseignements disponibles, la direction est d'avis qu'il est peu probable qu'une responsabilité quelconque puisse être considérée importante quant à ces poursuites par rapport à la situation financière de la Commission. Tout paiement par la Commission, le cas échéant, sera alors comptabilisé aux charges de l'exercice.

18. Avantages sociaux des employés de la Commission de la construction du Québec

Le Régime complémentaire de retraite des employés syndiqués de la Commission et le Régime complémentaire de retraite des employés hors convention de la Commission sont des régimes à prestations déterminées contributifs; ils comportent des garanties à la retraite et au décès et sont obligatoires pour tous les employés permanents.

La Commission offre aussi à ses retraités des régimes d'assurance maladie et d'assurance vie à prestations déterminées ainsi que des bonis de départ.

Selon les calculs actuariels effectués pour l'exercice 2002, la charge nette de la Commission se présente comme suit :

	Régimes de retraite		Autres régimes	
	2002	2001	2002	2001
	(en milliers de dollars)			
Charge nette	2 918	2 514	3 449	3 153

Les informations relatives aux régimes à prestations déterminées, pris collectivement, ainsi que le passif au titre des prestations constituées au titre des régimes se présentent comme suit au 31 décembre :

	Régimes de retraite		Autres régimes	
	2002	2001	2002	2001
	(en milliers de dollars)			
Obligations au titre des prestations constituées	222 003	198 135	32 445	28 155
Juste valeur des actifs des régimes	196 289	212 145	-	-
Situation de capitalisation – surplus (déficit)	(25 714)	14 010	(32 445)	(28 155)
Actif (passif) au titre des prestations constituées, déduction faite de la provision pour moins-value	-	-	(31 422)	(29 206)

L'actif au titre des prestations constituées des régimes de retraite au 31 décembre 2002 est diminué d'une provision pour moins-value de 41 794 600 $.

Les hypothèses actuarielles significatives retenues par la Commission pour évaluer ses obligations au titre des prestations constituées sont les suivantes (moyenne pondérée des hypothèses au 31 décembre) :

	Régimes de retraite		Autres régimes	
	2002	2001	2002	2001
	(en milliers de dollars)			
Taux d'actualisation	6,50 %	6,75 %	6,50 %	6,75 %
Taux de rendement prévu des actifs des régimes, à long terme	7,25 %	7,75 %	-	-
Taux de croissance de la rémunération	4,00 % à 5,00 %	4,00 % à 5,00 %	-	-

Aux fins de l'évaluation, le taux de croissance annuelle hypothétique du coût des soins de santé couverts par participant a été fixé à 10 % pour 2002. Selon l'hypothèse retenue, ce taux devrait diminuer de 1 % par année pour atteindre 5 % en 2006 et demeurer à ce niveau par la suite.

Les autres informations concernant les régimes à prestations déterminées de la Commission se présentent comme suit :

	Régimes de retraite		Autres régimes	
	2002	2001	2002	2001
	(en milliers de dollars)			
Cotisations de l'employeur	2 918	2 514	-	-
Cotisations des employés	2 227	1 914	-	-
Prestations versées	8 020	7 919	1 233	936

19. Chiffres comparatifs

Certains chiffres de 2001 ont été reclassés afin de les rendre conformes à la présentation adoptée en 2002.

FIERS DE BÂTIR ENSEMBLE
L'industrie de la construction du Québec